



## PENGARUH MINAT DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DI SD NEGERI 1 BALEREJO LAMPUNG TIMUR

Nola Armasari<sup>1</sup>, Sutrisni Andayani<sup>2</sup>, Sudirman Aminin<sup>3</sup>

<sup>1</sup> UPTD SD Negeri 1 Balerejo, Lampung Timur, Lampung

<sup>2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung

E-mail: [nolaarmasari81@guru.sd.belajar.id](mailto:nolaarmasari81@guru.sd.belajar.id)<sup>1)</sup>

[trisnimath.andy@gmail.com](mailto:trisnimath.andy@gmail.com)<sup>2)</sup>

[sudirman.am57@gmail.com](mailto:sudirman.am57@gmail.com)<sup>3)</sup>

### Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui minat terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik. Untuk mengetahui minat dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri 1 Balerejo Lampung Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 38 orang tenaga pendidik di SD Negeri 1 Balerejo. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, bahwa pada variabel minat kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,151 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,151 < 1,686$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pada variabel stress kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,168 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,168 < 1,686$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 89,828 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,24 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan probabilitas  $< 0,05$ . Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $89,828 > 3,24$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel minat kerja memiliki arah yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, variabel stress kerja memiliki arah yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dan ada pengaruh secara bersama-sama antara minat kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja di SD Negeri 1 Balerejo.

Kata Kunci: kepuasan kerja, minat kerja, stres kerja

### Abstract

*The aim of this research is to determine interest in the job satisfaction of teaching staff. To find out how work stress affects the job satisfaction of teaching staff. To find out how interest and work stress simultaneously influence the job satisfaction of teaching staff at SD Negeri 1 Balerejo, East Lampung. This research uses a quantitative research approach. In this study the population was 38 teaching staff at SD Negeri 1 Balerejo. The number of samples used in this research was 38 respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression equations, coefficient of determination, t test, and f test. Based on the results of the research and discussion, the work interest variable ( $X_1$ ) is 1.151 so  $t_{count} < t_{table}$ , namely  $1.151 < 1.686$  and the significance value is  $0.000 < 0.05$ . The work stress variable ( $X_2$ ) is -0.168 so  $t_{count} < t_{table}$ , namely  $-0.168 < 1.686$  and the significance value is  $0.001 < 0.05$ . The  $F_{count}$  value is 89.828 and  $F_{table}$  is 3.24 with an F significance of 0.000 with a probability of  $< 0.05$ . Because  $F_{count}$  is greater than  $F_{table}$  ( $89.828 > 3.24$ ), with a significance value smaller than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). So it can be concluded that the work interest variable has a positive and significant direction with job satisfaction, the work stress variable has a negative and significant direction with job satisfaction, and there is a joint influence between work interest and work stress on job satisfaction at SD Negeri 1 Balerejo.*

Keywords: job satisfaction, work interest, work stress

## PENDAHULUAN

Sangat pentingnya kepuasan kerja bagi organisasi, sebab faktor yang menentukan dalam keberhasilan sebuah instansi yakni faktor SDM (sumber daya manusia). Untuk meningkatkan dedikasi karyawan maka kepuasan kerja harus diciptakan dengan baik.

Handayani, Nyoto, dan Panjaiatan (2023) “kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konseptual dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pegawai mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, job satisfaction dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya”.

Wibowo, Handayani, dan Susanto (2022) “kepuasan kerja tidak hanya dilihat pada saat melaksanakan pekerjaan namun juga dapat dilihat dari aspek kejiwaan seperti minat kerja, ketentraman kerja dan sikap terhadap pekerjaan. Dari sisi finansial berkaitan dengan jaminan sosial karyawan itu sendiri seperti gaji, tunjangan, kompensasi, jaminan sosial, promosi dan jaminan sosial”.

Dost (2016) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi”. Sementara itu, Sutrisno (2019), menjelaskan bahwa “perasaan yang berhubungan dengan diri seseorang antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya”. Hasil studi yang dilakukan Yuliantini, Natajaya, dan Yudana (2018) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan instrumen prediktor untuk mengukur kepuasan guru”.

Indrasari (2017) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah *the appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job value, providing these value are congruent with or help full fit one's basic needs*. Artinya, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya”. Mathis dan Jackson (2016) mengemukakan “*job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience*. Artinya bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja”.

Menurut Aziri (2019 : 78) “*Job satisfaction represents a combination of positive or negative feelings that workers have towards their work. Meanwhile, when a worker employed in a business organization, brings with it the needs, desires and experiences which determinates expectations that he has dismissed. Job satisfaction represents the extent to which expectations are and match the real awards. Job satisfaction is closely linked to that individual's behaviour in the work place*”.

“Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh minat dan stress kerja. Salah satu indikator keberhasilan dalam menguasai dan mengembangkan kesiapan mengajar

tersebut antara lain adalah menumbuhkan minat pada profesi kependidikan”. Gohae (2020) bahwa “minat yang besar adalah modal besar yang berarti mencapai objek atau sasaran yang. Pentingnya orang akan menentukan apakah kegiatan tersebut terlibat. Minat dan perhatian masyarakat yang kuat mulai terlihat dari banyaknya orang yang menaruh perhatian pada pekerjaan”.

Suyanto, Rahmi, dan Tasman (2019:189) “minat adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat/dekat hubungan tersebut makin besar minatnya. Minat mengandung unsur-unsur kognisi, emosi dan konasi. Minat untuk mengajar akan timbul karena adanya kesesuaian antara profesi kependidikan dengan keadaan tenaga pendidik itu sendiri. Kemudian akan memberikan perhatian yang besar dan akan timbul perasaan tertarik untuk memahami dan mempelajari mengenai profesi ketenaga pendidikan”.

Menurut Ahmadi dan Sulistyono (2019) “Minat adalah sikap jiwa orang seorang termasuk ketiga fungsi jiwanya (kognisi, konasi, dan emosi), yang tertuju pada sesuatu dan dalam hubungan itu unsur perasaan yang kuat”. Menurut Slameto (2016), “minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan”. Sedangkan menurut Djaali (2018: 121) “minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh”.

Dacholfany (2018) “Stres merupakan suatu keadaan yang dinamis seorang individu dihadapan kepada peluang dan tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh seorang individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress dapat didefinisikan sebagai penderitaan jasmani, mental, atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu”.

Jum’ati dan Wuswa (2017 : 2) menyatakan bahwa “Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern”. Menurut Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Menurut Fahmi (2016:214) bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui minat terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri 1 Balerejo Lampung Timur. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri 1 Balerejo Lampung Timur. Untuk mengetahui minat dan stress kerja berpengaruh

secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri 1 Balerejo Lampung Timur.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas sampling dengan simple random sampling. Pengambilan sampel acak sederhana melibatkan pengambilan sampel secara acak anggota suatu populasi tanpa memperhatikan strata populasi tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri 1 Balerejo Lampung Timur yang berjumlah 38 guru. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat, khususnya dengan menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja guru). Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (f) dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini pada dasarnya meliputi tiga uji hipotesis, yakni untuk mengetahui besarnya: 1) Adanya pengaruh minat kerja terhadap kepuasan kerja, 2) Adanya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, 3) Adanya pengaruh minat kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis dapat dirinci sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Minat Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada kolom tabel *Coefficients* untuk mencari regresi linier berganda adalah pada kolom (B) *Unstandardized Coefficients* yaitu dengan nilai konstanta sebesar 8,418. Sedangkan untuk nilai variabel bebas (independen) dengan hasil uji berdasarkan nilai signifikansi pada minat kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,51; stress kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,168. Dalam mengukur pengaruh variabel minat kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja seluruhnya dilakukan dengan *level of confidence* sebesar 95%. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dituliskan pada persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,418 + 1,351X_1 - 0,168X_2$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah Nilai konstanta sebesar 8,418 menyatakan apabila variabel minat kerja dan stress kerja memiliki nilai sama dengan nol (0), maka variabel dependen kepuasan kerja sebesar 8,418. Nilai koefisien regresi minat kerja sebesar 1,351 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel minat kerja naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kepuasan kerja akan naik juga sebesar 1,351. Nilai koefisien regresi stress kerja sebesar -0,168 dan bernilai negatif yang berarti apabila variabel stress kerja turun sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kepuasan kerja akan menurun juga sebesar -0,168 begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan hasil estimasi variabel minat kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,151 yang memiliki arah yang positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Pada variabel minat kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,151 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,151 < 1,686$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa minat kerja memiliki arah yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini mendukung hipotesis H1 yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel minat kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja guru. Artinya jika minat kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat, sebaliknya jika minat kerja menurun, maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Pada tabel di atas dapat ditunjukkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor *R square* sebesar 0,668, yang berarti bahwa 66,8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel minat kerja, sedangkan selebihnya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari nilai rerata pada variabel minat kerja, indikator tertinggi terdapat pada indikator pelaksanaan dan prediktor kegiatan dan terencana dengan skor 3,8. Sedangkan skor terkecil ada pada indikator motif sosial dan prediktor prestasi dengan skor 3,3. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan prestasi kerja guru, maka kepuasan kerja guru akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika prestasi kerja guru menurun maka kepuasan kerja guru akan menurun.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Prasetya (2021) “menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, minat kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, minat kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2016) “menunjukkan bahwa motivasi kerja, minat kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SD di Gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan; minat kerja terbukti berpengaruh dominan secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan”. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hosan, dkk (2019) “menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara minat kerja terhadap kepuasan kerja”.

Dengan demikian disimpulkan berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara minat kerja terhadap kepuasan kerja tinggi; artinya semakin baik minat kerja, maka semakin baik pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah minat kerja maka makin rendah pada kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil estimasi variabel stress kerja memiliki koefisien regresi sebesar (-0,168) yang memiliki arah yang negatif dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Pada variabel stress kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,168

sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,168 < 1,686$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki arah yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini mendukung hipotesis H1 yaitu adanya pengaruh negatif dan signifikan pada variabel stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru. Artinya jika stress kerja meningkat, maka kepuasan kerja guru menurun, sebaliknya jika stress kerja berkurang, maka kepuasan kerja guru akan meningkat.

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor *R square* sebesar 0,833, yang berarti bahwa 83,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel stress kerja, sedangkan selebihnya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari nilai rerata pada variabel stress kerja, indikator tertinggi terdapat pada indikator lingkungan fisik dan prediktor tidur tidak teratur dengan skor 4,1. Sedangkan skor terkecil ada pada indikator sifat pekerjaan dan prediktor sulit dengan skor 3,2. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan guru yang merasa sulit dalam menyelesaikan masalah dapat memicu meningkatnya stress kerja, semakin tinggi stress kerja maka kepuasan kerja guru akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika guru dapat menyelesaikan masalah dengan baik sehingga mampu menurunkan stress kerja maka kepuasan kerja guru akan meningkat.

Stress kerja berada pada kategori cukup dengan rerata 51,21 artinya bahwa lingkungan fisik, tuntutan tugas, organisasi, sifat pekerjaan, dan kebebasan dalam bekerja sangat mempengaruhi stress dalam pekerjaan. Sehingga untuk meminimalisir stress kerja harus memiliki kebebasan dalam bekerja, lingkungan fisik yang kondusif, sifat pekerjaan dan tuntutan tugas yang ringan, serta organisasi yang baik. Semakin kecil stress kerja yang ditimbulkan maka semakin besar kepuasan kerja guru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian dari Meiliani (2021) “bahwa stress kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng”. Penelitian Waloni, Umboh, dan Sanggelorang (2022) “bahwa terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kepulauan Talaud dengan nilai  $p < 0,000$ ”.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurianti, Isjoni, dan Azhar (2020) “menunjukkan bahwa koefisien korelasi menunjukkan adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan guru sebesar  $-0,595$ ”. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Subawa dan Surya (2017) “menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah stress kerja yang dialami guru maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar”.

Dengan demikian disimpulkan berdasarkan hasil analisis antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka makin tinggi kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Variabel Minat Kerja ( $X_1$ ) dan Setress Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 89,828 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,24 dengan signifikansi  $F$  sebesar 0,000 dengan probabilitas  $<0,05$ . Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $89,828 > 3,24$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), berarti bahwa minat kerja dan setress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se Kecamatan Batanghari.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,837 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 83,7%. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi minat kerja dan setress kerja sebesar 83,7% sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari nilai rerata pada variabel kepuasan kerja, indikator tertinggi terdapat pada indikator rasa aman dan prediktor damai dengan skor 3,9. Sedangkan skor terkecil ada pada indikator lingkungan kerja dan prediktor perbaikan dengan skor 3,4. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja guru dapat meningkat dengan melaksanakan perbaikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismawantini dkk (2019) “bahwa dari hasil penelitian diperoleh data secara bersama sama antara setress kerja, etos kerja, dan minat terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,85 dan kontribusinya sebesar 71,60% terhadap kepuasan kerja”. Selanjutnya hasil penelitian Ratnasari, dkk (2021) “menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, kompetensi, dan minat terhadap Kepuasan kerja memiliki *standardized estimate* (*regression weight*) sebesar 0,341 dengan  $Cr$  (*Critical ratio* = identik dengan nilai *thitung*) sebesar 2,307 pada *probability* = 0,021. Nilai  $CR$   $2,307 > 2,000$  dan *Probability* =  $0,021 < 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, kompetensi, dan minat terhadap Kepuasan kerja adalah positif signifikan”.

Kemudian hasil penelitian Sari, Ekawarna, dan Sulistiyo (2022) “bahwa terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan  $P$  value dibawah 0,05 dengan *original sample* sebesar  $(\beta) = 0,624$  (62,4%), terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru dengan  $P$  value dibawah 0,05 dengan *original sample* sebesar  $(\beta) = 0,568$  (56,8%), terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan *original sample* sebesar  $(\beta) = 0,098$  (9,8%)”. Penelitian Meiliani (2021) “bahwa stres kerja memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng, serta motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng”.

Penelitian Sebayang, A.Y., Noor, M., dan Andayani, S. (2023) bahwa melalui pembagian angket kepada seluruh santri angkatan 2020/2021 diperoleh terdapat 8% santri yang kurang puas dengan sarana prasarana yang disediakan oleh pondok, dikarenakan kurangnya pemeliharaan terhadap sarana prasarana dan menganggap sarana prasarana yang disediakan belum cukup dan perlu ditambah lagi, sementara terdapat 76% santri yang merasa cukup puas dengan sarana dan prasarana yang di sediakan

pondok, mereka menganggap sarana prasarana tersebut sudah sesuai kebutuhan, sedangkan terdapat 16% santri yang merasa sangat puas dengan sarana prasarna yang di sediakan di pondok Modern Daarul Ikrom Kedondong, menurut para santri sarana prasarana sudah sangat lengkap sesuai dengan yang mereka inginkan.

Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa minat kerja yang tinggi dan setress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi minat kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru, namun sebaliknya semakin tinggi setress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja guru. Dari hasil pembahasan tersebut sesuai dengan tujuan penelitian bahwa minat kerja dan setress kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru khususnya di SD Negeri se Kecamatan Batanghari.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan tujuan dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa variabel minat kerja memiliki arah yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya guru memiliki rangsangan, motif sosial, perasaan, pengamatan, dan pelaksanaan dalam bekerja sudah cukup baik. Variabel setress kerja memiliki arah yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya jika setress kerja meningkat, maka kepuasan kerja guru menurun, sebaliknya jika setress kerja berkurang, maka kepuasan kerja guru akan meningkat. Sehingga untuk menurunkan setress kerja, guru harus memiliki kebebasan dalam bekerja, lingkungan fisik yang kondusif, sifat pekerjaan dan tuntutan tugas yang ringan, serta organisasi yang baik. Ada pengaruh secara bersama-sama antara minat kerja dan setress kerja terhadap kepuasan kerja di SD Negeri se Kecamatan Batanghari. Artinya bahwa guru sudah cukup puas dengan diberi penghargaan, prestasi, rasa aman, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, semoga memberikan kontribusi kepada berbagai pihak, sehingga disarankan kepada kepala sekolah harus mampu menyusun dan melaksanakan program pembinaan untuk guru secara berkelanjutan, dimana kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Kepada seluruh guru diharapkan mampu menjaga kredibilitasnya sebagai guru, mampu menjadi teladan dalam setiap prilakunya, dapat menunjukkan kualitas kerjanya, mampu menjadi motivator bagi peserta didik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Minat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 15(2), h. 203-210.
- Aziri, B. *Job Satisfaction: A Literature Review*. Management Research And Practice VOL. 3 ISSUE 4 (2011) PP: 77-86

- Dacholfany, M.I. 2018. *Kepemimpinan Islam Dan Perilaku Organisasi*. Metro. CV. Laduny Alifatama.
- Djaali. 2018. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dost, Florian dan Geiger, Ingmar. 2017. Value-based pricing in competitive situations with the help of multi-product price response maps. *Journal of Business Research*. 76, h. 219-236.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dalam Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Gohae, A.S. 2020. Pengalaman Magang, Minat Kerja Dan Pengaruhnyaterhadap Kesiapan Kerja Mahasiswaakuntansi. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 4 (3), h. 1954-1964
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handayani, N., Nyoto., Panjaiatan, H.P. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen (SENABIMA)*. 1 (1), h. 82-95.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Jum'ati, N., dan Wuswa, H. 2017. Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2p-Pl) Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*. 7 (2), h.1-17
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Sebayang, A.Y., Noor, M., dan Andayani, S. 2023. Analisis Kepuasan Santri Terhadap Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Pondok Modern Daarul Ikrom Kedondong Pesawaran Lampung. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*. 3 (2), 107-119
- Suyanto, F., Rahmi, E., dan Tasman, A. 2019. Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *EcoGen*. 2 (2), h.187-196.

- Wibowo, T.S., Handayani, C.M.S., dan Susanto, D.D. 2022. *Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Di Era New Normal*. Seminar Nasional Hasil Riset Dan Pengabdian. h. 741-749.
- Yuliantini, N.P.A., Natajaya, N., dan Yudana, I.M. 2018. Determinasi Kompetensi, Komitmen, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen Di Lingkungan Yayasan TriatmaSurya Jaya Badung. *E-Journal Program Pascasarjana Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*. 4, h. 111-130.