

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Pendidikan adalah faktor utama pembangunan bangsa dan merupakan aspek kehidupan yang keberadaannya tidak lepas dari perubahan yang begitu cepat. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang mengglobal turut mempertinggi tantangan dan kompetisi sehingga memerlukan penyesuaian-penyesuaian yang harus dilakukan secara cepat juga. Tantangan dan kompetisi itu juga menjadi harapan bagaimana wajah pendidikan di masa kini dan ke depan. Pendidikan sebagai bagian dari pilar utama pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia (SDM) jangan dibiarkan tertinggal atau hanya mampu bertahan tetapi harus diupayakan agar menjadi unggul dan dapat bersaing dengan kemajuan pendidikan di negara-negara lainnya. Keunggulan yang dimaksud dalam hal ini artinya dapat menjadi rujukan bagi bangsa-bangsa lain dalam pembangunan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Harapan yang begitu besar terhadap keunggulan *output* pendidikan menuntut kesadaran dan kesungguhan *stakeholder-stakeholder* pendidikan untuk memberdayakan lembaga-lembaga pendidikan agar dapat berjalan secara efektif yang berdampak pada kualitas *output* pendidikan yang unggul dengan segenap kompetensi. Tata kelola yang profesional diperlukan oleh setiap lembaga pendidikan sejak dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar, menengah pertama, menengah atas hingga perguruan tinggi. Hal ini dilakukan agar terjaminnya keberlangsungan

peningkatan pengetahuan dan kompetensi hidup peserta didik sebagai modal dasar pembangunan bangsa dalam menghadapi perubahan dan tantangan zaman.

Berdasarkan prinsip pembelajaran di atas, menjadi sebuah konsekuensi bagi para pendidik untuk beradaptasi terkait peran dan tugasnya dalam proses pembelajaran di kelas. Guru dituntut memperluas khasanah wawasan dan berbagai sumber belajar dan menjaga kekinianya (*up to date*). Guru dituntut menguasai berbagai metode dan teknik pembelajaran hingga mampu memfasilitasi proses inkuiri peserta didik. Guru harus dapat berkolaborasi, berbagi pengetahuan, dan keterampilan agar percepatan pemerataan penguasaan kompetensi tercapai.

Sangat penting dalam proses pembelajaran bahwa guru harus memberi contoh bagaimana menjadi sosok kreatif, ilmiah, sangat senang mencari tahu berbagai hal yang sifatnya baru, konsisten menggunakan berbagai sumber belajar dan menjadi teladan yang gemar belajar sepanjang hayat. Tuntutan terhadap pendidik agar berubah dan beradaptasi dengan perubahan global diperlukan juga gerak bersama dalam organisasi belajar. Dalam hal ini kepala sekolah harus memfasilitasi bagaimana organisasi belajar ini dapat berjalan. Selanjutnya lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Gurupun harus cermat mengamati lingkungan kerjanya, guna melihat potensi dirinya untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran sehingga output pendidikan meningkat pula. Jika output lulusan meningkat maka akan mudah tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Faktor yang berpengaruh pada anggota organisasi (guru) agar mau belajar untuk meningkatkan kinerjanya adalah kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah kondisi emosi individu yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaannya, atau pengalaman-pengalaman pada pekerjaan, dengan kata lain bagaimana perasaanmu terhadap pekerjaan yang dilakukan, seseorang yang memiliki kepuasan kerja adalah yang memiliki pengalaman positif terhadap pekerjaannya (JA. Coiquit, 2001:104). Selain itu Gibson (2000:108) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka.

Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Ciri-ciri kepuasan kerja guru yang dikemukakan di atas menunjukkan adanya emosi terhadap pekerjaan, penghargaan yang diterima, penilaian terhadap situasi

kerja, kepastian karir pada promosi jabatan. Guru atau pendidik sebagai individu juga sebagai kelompok harus memiliki kinerja baik. Agar kepuasan kerja guru baik, harus ada upaya-upaya dari manajemen untuk menciptakan organisasi yang baik, di antaranya mengupayakan pemenuhan kepuasan kerja . Bila pemimpin memberikan kepuasan kerja guru maka segala tuntutan perubahan pada diri pendidik seperti disebutkan terdahulu dapat diwujudkan terjadi pada pendidik. Dalam hal ini organisasi harus memfasilitasi bukan hanya proses dan kegiatan belajar seperti pelatihan, pendidikan, pengumpulan informasi, eksperimen, kegiatan analisis, atau transfer informasi, di mana keseluruhan kegiatan ini dikelola oleh kepemimpinan yang menguatkan kegiatan belajar, akan tetapi harus menjamin terpenuhinya guru dalam bekerja.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan harus memfasilitasi terpenuhinya hak guru berupa gaji, memberikan perlakuan yang baik, kebijakan lembaga, akses terhadap promosi jabatan, terciptanya kematangan kerja dan jenis pekerjaan, di mana keseluruhan pemenuhan ini dikelola oleh kepemimpinan yang menguatkan kepuasan kerja. Seluruh pemenuhan hak-hak guru di atas harus didasarkan pada visi bersama yang dihasilkan secara urun rembuk semua komponen sekolah. Misi, tujuan, dan target disusun bersama sehingga menjadi milik bersama yang harus menjadi panduan dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan pemenuhan ini diharapkan guru aktif bekerja sama guna menghasilkan perbaikan dan kebaruan dalam proses pembelajaran, para ahli didatangkan untuk melatih guru agar terampil dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Guru tidak lagi berpikir harus mengajar ditempat lain, guru akan sangat senang bekerja dengan perlakuan yang baik dari pemimpinnya

dan dari kebijakan lembaga yang berpihak pada mereka, guru menjadi yakin akan posisinya karena mendapat kepastian akan karirnya melalui promosi jabatan yang jelas.

Dengan pemenuhan hak-hak itu guru-guru termotivasi untuk memberikan produk dan layanan adaptif terhadap perubahan lingkungan, berinovasi dan dalam hal metode dan alat bantu serta prosedur pembelajaran yang dituangkan dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan dalam program remedial. Dengan kata lain proses dan kegiatan belajar diharapkan menjadikan guru dapat lebih tenang dan pada akhirnya proses dan kegiatan belajar akan bermuara pada peningkatan kepuasan individu guru dan kontribusi optimal terhadap mutu pelayanan pendidikan di masing-masing sekolah.

Faktanya, sebagian besar sekolah, khususnya sekolah swasta, adalah masih kecilnya indeks kepuasan kerja guru. Seperti diketahui, sekolah swasta di Kabupaten Bogor lebih mendominasi dalam hal jumlah dibanding sekolah negeri. Survei awal telah dilakukan terhadap 30 guru swasta Sekolah Menengah Pertama yang tersebar di 40 kecamatan di Kabupaten Bogor pada tanggal 26 sampai 27 November 2018. Pemilihan sekolah dilakukan dengan perimbangan sekolah *upper*, *middle*, dan *lower* sebesar 10:10:10 berdasarkan pada pemikiran hasil pengelolaan sekolah (akreditasi sekolah) serta berbagai pertimbangan dari aspek kegiatan pendidikan di sekolah tersebut, telah berjalan dengan baik sesuai tingkat perimbangannya.

Dari survey awal diperoleh informasi bahwa indeks rata-rata kepuasan kerja guru hanya 69,78 dengan rentang 0 s.d. 100. Hasil ini diperoleh dari 30 responden yang memberikan jawabannya atas angket yang disebar dengan 33 pernyataan yang

terbagi ke dalam 7 indikator kepuasan kerja guru yakni; penggajian, apresiasi pimpinan, rasa aman, kesempatan promosi, rekan kerja, kondisi pekerjaan, dan pencapaian prestasi. Adapun indeks masing-masing berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang disusun dari yang terendah ke yang tertinggi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Indeks survei awal Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	Indeks
1	Penggajian	57,00
2	Apresiasi Pimpinan	64,90
3	Rasa Aman	66,10
4	Kesempatan Promosi	69,30
5	Kondisi Pekerjaan	77,30
6	Rekan Kerja	82,70
7	Pencapaian Prestasi	83,20

Hal ini berarti indeks kepuasan kerja belum sesuai standar yang diharapkan terdapat pada faktor penggajian yang hanya menunjukkan 57.00. Selanjutnya apresiasi pimpinan menempati urutan kedua dengan 64,90. Indikator rasa aman menempati urutan ketiga terendah dengan indeks 66,10. Indikator kesempatan promosi mencapai 69,30. Untuk indikator kondisi pekerjaan mencapai 77,30 sedangkan indikator rekan kerja mencapai indeks 82,70, serta yang terakhir indikator pencapaian prestasi pada kepuasan kerja mencapai 83,20.

Data ini mengindikasikan masih banyaknya guru yang belum merasa puas atas profesi sebagai guru. Kondisi kepuasan kerja guru ini ada di lingkungan Sekolah Menengah Pertama swasta yang tersebar di 40 kecamatan di Kabupaten Bogor. Guru menunjukkan emosi yang negatif terhadap profesi guru. Guru belum bangga atas apa yang mereka lakukan. Guru belum puas dengan gaji yang diterimanya. Guru belum matang dalam bekerja dan terkadang mengindahkan kode etik, kurang

menghargai dan melaksanakannya pekerjaan sesuai tupoksinya , serta guru masih mendapat perlakuan yang tidak profesional dari pemimpinnya.

Fakta-fakta belum tercapainya kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa, jika kepuasan kerja guru rendah maka berpotensi terhadap penurunan efektivitas proses pembelajaran, guru menjadi malas, yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas output pendidikan (siswa), hasil Ujian Nasional menjadi rendah dan ini berarti berdampak pada hasil lulusan yang rendah. Selanjutnya mengakibatkan ketercapaian tujuan pendidikan yang rendah dan tidak sesuai dengan rencana ideal yang diinginkan. Jika demikian kondisinya, daya saing generasi muda Indonesia sangat lemah. Harapan bahwa pendidikan akan bisa menjadi solusi berbagai masalah bangsa, malah menjadi beban bangsa. Hal ini berarti kontribusi pendidikan terhadap peningkatan kesejahteraan rakyat Indonesia tidak signifikan, karena itu harus ada upaya untuk memperbaiki kondisi tersebut secara seksama berupa perhatian dan program-program bagi peningkatan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti ini akan mengkaji mengenai masalah kepuasan kerja guru dan variabel-variabel yang mempengaruhinya pada organisasi pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang terkait dengan kepuasan kerja guru sebagai berikut:

1. Faktor pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor lain yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

Proses (aktivitas) manajer atau pimpinan mendelegasikan kekuasaan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi mengambil tanggung jawab lebih besar dalam rangka menyeimbangkan pencapaian tujuan organisasi dan pribadinya. Pemberdayaan berupa penambahan wewenang dari pimpinan kepada anggota organisasi dapat meningkatkan kesempatan bagi anggota untuk melatih keterampilan pengambilan keputusan dan begitupun pemberian keleluasaan untuk berinisiatif dalam lingkungan kerja, mendukung atmosfer yang dibutuhkan anggota organisasi untuk berinovasi dan memecahkan masalah secara mandiri. Jadi dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia diduga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut, Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru?

2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah kerja tim (*teamwork*) atau bagaimana organisasi mendelegasikan wewenang pada sekelompok guru terampil untuk menjalankan program tertentu dalam lingkup pendidikan. Keberadaan kerja tim dibutuhkan untuk menyelesaikan program-program yang memerlukan tenaga-tenaga ahli dalam bidangnya sehingga memberikan kepastian penyelesaian masalah-masalah sekolah. Kerja tim pula akan menghimpun orang-orang yang memiliki keterampilan pelengkap sehingga memudahkan pekerjaan untuk diselesaikan. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan mudah diduga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Identifikasinya adalah, Apakah terdapat pengaruh *teamwork* (kerja tim) terhadap kepuasan kerja guru?

3. Faktor kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan dalam masyarakat yang menjelaskan pola karakteristik individu dari pikiran, emosi, dan perilaku. Kepribadian sebagai keseluruhan cara di mana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kerja organisasi memerlukan komunikasi informasi yang tidak bisa menghindari interaksi antara individu anggota lain dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan timbul rasa suka dan tidak suka dalam bekerja atau disebut kepuasan dan ketidakpuasan. Kecenderungan kepuasan kerja tentunya sangat ditentukan oleh kepribadian individu (pekerjanya), oleh karena itu faktor kepribadian dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Identifikasi masalahnya adalah Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja guru?
4. Struktur organisasi terkait pembagian jabatan yang disesuaikan dengan hasil analisis jabatan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seseorang anggota organisasi (guru) dengan kemampuan tertentu akan senang bila guru mendapatkan posisi sesuai kemampuannya dan sebaliknya guru akan tidak suka bila ternyata posisinya dalam struktur itu tidak sesuai dengan kompetensinya di sanalah pentingnya analisis jabatan untuk menempatkan seseorang sesuai kondisinya masing-masing dalam struktur organisasi di mana guru itu bekerja. Bila sudah demikian patut diduga kondisi itu akan menimbulkan kepuasan bagi anggota organisasi. Faktor struktur organisasi diduga berhubungan dengan kepuasan kerja guru . Identifikasinya adalah Apakah terdapat pengaruh struktur kerja terhadap kepuasan kerja guru?

5. Faktor lain yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja guru adalah motivasi berprestasi guru. Motivasi berprestasi yang tinggi membuat anggota organisasi ingin mencapai hasil terbaik dan unggul dalam pekerjaannya, karena itu guru akan menunjukkan rasa senang bila guru mencapai hasil yang diharapkannya. Guru menunjukkan rasa puasnya atas apa yang telah dicapai dengan motivasinya yang tinggi. Motivasi berprestasi melahirkan pencapaian kerja yang baik dan pada akhirnya mendatangkan rasa puas sebagai sikap atau kondisi emosional yang dimiliki oleh anggota organisasi. Identifikasinya sebagai berikut, Apakah terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi organisasi dengan kepuasan kerja guru?
6. Kepuasan kerja diduga berhubungan dengan budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai yang disepakati, dianggap penting dan dikembangkan dalam dinamika berorganisasi. Organisasi yang menganggap penting budaya organisasi dapat berdampak positif bagi kepuasan kerja anggotanya. Organisasi yang menitikberatkan pada perbaikan berkelanjutan mendukung peningkatan kemahiran guru melalui aktivitas perbaikan produk dan layanan. Budaya organisasi yang mengembangkan potensi sumber daya manusia akan berupaya keras memberikan jalan yang mudah bagi tercapainya kemahiran guru disertai mekanisme pemberian penghargaan atas peningkatan kinerja yang dicapai guru. Mekanisme yang demikian akan meningkatkan pula kepuasan kerja anggotanya. Identifikasinya adalah Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru?

7. Kepemimpinan merupakan inti manajemen di mana pemimpin harus bersedia berbagi wewenang dan kekuasaan dengan para anggota yang dipimpinnya sehingga terbukanya keran emosi anggota yang mengeluarkan rasa puas pada perlakuan atasannya. Pemimpin yang cakap memberikan dukungan emosional akan mampu meningkatkan motivasi kerja anggota dalam suasana senang. Pemimpin visioner dapat memperbesar keterlibatan anggotanya dalam penentuan visi, misi serta tujuan organisasi sehingga hasilnya emosi anggota akan terpaut pada visi, misi, dan tujuan organisasi karena rasa memilikinya akan timbul terhadap kondisi organisasi dan kepuasan kerjanya akan meningkat. Jadi kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan visioner. Identifikasinya adalah Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja guru?
8. Kepuasan kerja anggota organisasi diduga berhubungan pula dengan faktor efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang guru bahwa guru mampu melakukan tugas yang diberikan dengan tingkat keberhasilan tertentu. Anggota organisasi yang memiliki efikasi yang tinggi cenderung lebih matang emosionalnya sehingga guru akan selalu senang dalam bekerja. guru akan sungguh-sungguh menyelesaikan tugas yang diembannya. Bila ini ada dalam organisasi, maka guru akan meningkatkan kinerja diri dan organisasinya. Oleh karena itu faktor efikasi diri diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Identifikasinya adalah Apakah terdapat pengaruh efikasi guru terhadap kepuasan kerja guru?

9. Faktor lain yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja guru adalah kecerdasan mengubah tantangan menjadi peluang. Anggota organisasi dengan kecerdasan mengubah tantangan menjadi peluang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi untuk mencapai hasil terbaik dan unggul dalam pekerjaannya, walaupun sering kali anggota menemui beberapa tantangan dan rintangan. Anggota demikian cenderung selalu senang hatinya. Guru yakin bahwa di balik tantangan ada peluang untuk menjadi lebih baik dan mencapai prestasi gemilang. Dengan kata lain ia memiliki kematangan emosional dalam menghadapi pekerjaan walau sesulit apapun. Kecerdasan mengubah tantangan menjadi peluang ini dapat berpengaruh meningkatkan kepuasan kerja. Identifikasinya sebagai berikut, Apakah terdapat pengaruh kecerdasan mengubah tantangan menjadi peluang terhadap kepuasan kerja guru?
10. Komitmen organisasi adalah faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja guru. Komitmen organisasi adalah keterikatan dan identifikasi anggota terhadap organisasi di mana guru bekerja. Komitmen yang tinggi membuat anggota bersedia melakukan kontribusi melebihi harapan dan keinginan organisasi. Keterikatan dan identifikasi demikian membuat anggota menunjukkan emosional yang matang dan selalu ingin menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagai sebuah kinerja yang guru berikan pada organisasinya. Anggota organisasi yang berkomitmen tinggi biasanya setia dan bersedia bertahan untuk berada di dalam organisasi, sehingga dapat berkontribusi lebih maksimal dalam menyusun dan mencapai

visi bersama. Identifikasinya sebagai berikut, Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi guru terhadap kepuasan kerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Karena luasnya lingkup kepuasan kerja guru dengan variabel yang mempengaruhinya, maka penulis membatasi pada kepuasan kerja guru dan tiga variabel, dalam hal ini yakni pemberdayaan, dan *teamwork* (*kerja tim*), kepribadian,. Penelitian ini dilakukan terhadap guru-guru di Sekolah Menengah Pertama swasta di Kabupaten Bogor

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kerja tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kerja tim?
5. Apakah kepribadian berpengaruh positif terhadap kerja tim?
6. Apakah pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepribadian?
7. Apakah Pemberdayaan, Kerja Tim , dan Kepribadian dapat berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk ,

1. Meningkatkan kepuasan kerja guru di kalangan guru-guru di SMP Swasta di Kabupaten Bogor melalui variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru, dalam hal ini adalah pemberdayaan sumber daya manusia, kerja tim, dan kepribadian.
2. Menemukan pengaruh positif :
 - a. Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja
 - b. Kerja tim terhadap kepuasan kerja
 - c. Kepribadian terhadap kepuasan kerja
 - d. Pemberdayaan terhadap kerja tim
 - e. Kepribadian terhadap kerja tim
 - f. Pemberdayaan terhadap kepribadian

F. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian empiris dalam pengembangan sumber daya manusia dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru..
- b) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan literatur di perpustakaan, sebagai rujukan bagi pimpinan, guru, dan mahasiswa yang sedang menyelesaikan kuliah.

- c) Hal yang terbaru dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan metode *Part analisis* dan membahas tentang variabel yang jarang dibahas yaitu tentang kerja tim.

3. Kegunaan Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan lembaga pendidikan sekolah menengah dalam mengembangkan manajemen pendidikan ditinjau dari kepuasan kerja, kerja tim, pemberdayaan, dan kepribadian.
- b) Sebagai bahan masukan dalam membantu memecahkan masalah yang terjadi di lingkungan lembaga pendidikan sekolah menengah untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, pemberdayaan, kerja tim, dan kepribadian guru.
- c) Hasil penelitian ini berguna bagi Dinas Pendidikan khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.