

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sekitar 50.000 guru di Selandia Baru menggelar aksi mogok kerja menuntut kenaikan gaji<sup>1</sup>. Akibat dari aksi tersebut seluruh sekolah terpaksa di liburkan. Aksi mogok kerja ini tidak hanya di ranah internasional di Indonesia juga Aksi mogok mengajar dilakukan sejumlah guru SD dan SMP di kabupaten Mamasa, Sulawesi barat. Alasan mogok kerja tersebut adalah pemerintah kabupaten belum melunasi sisa pembayaran tunjangan sertifikasi yang menunggak selama dua bulan. Tunjangan sertifikasi merupakan salah satu bentuk *reward* yang di harapkan oleh guru sebagai pengakuan atas kualitas dan kompetensinya. Adanya *reward* yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi kualitas kinerja tenaga pendidik. Mengingat peran penting guru dalam pembentukan generasi mendatang, kepuasan kerja tenaga pendidik adalah masalah yang terus mendapatkan perhatian di seluruh dunia. Berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti rasa nyaman dalam lingkungan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta perasaan di hargai dan di akui atas kontribusinya. Permasalahan terkait kepuasan kerja ini bersifat kompleks dan multidimensional, penyebab utama sering kali terjadi adalah

---

<sup>1</sup> <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-7144510/guru-di-mamasa-mogok-mengajar-gegar-tunjangan-sertifikasi-menunggak-2-bulan>. Di akses 25 Juni 2024

beban kerja yang berlebihan, kompensasi yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung<sup>2</sup>. Di sektor pendidikan, khususnya tenaga pendidik menghadapi tantangan tambahan seperti tekanan untuk mencapai hasil akademik yang tinggi, minimnya fasilitas penunjang, dan stres akibat perubahan kebijakan sering terjadi.

Selain itu, masalah kesehatan mental dan kesejahteraan tenaga pendidik telah menjadi perhatian utama. Pada masa pandemi COVID-19 memperburuk situasi ini dengan meningkatkan tekanan dan beban kerja guru, yang sering kali berujung pada stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) juga menyoroti pentingnya mendukung kesehatan mental guru sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. UNESCO menyatakan bahwa lebih dari 70% tenaga pendidik di berbagai negara tidak puas dengan pekerjaan mereka, terutama di negara-negara berkembang<sup>3</sup>. Sedangkan *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa sekitar 30% tenaga pendidik di seluruh dunia mengalami tingkat stres yang tinggi dan burnout yang signifikan<sup>4</sup>. Dalam situasi ini, kepuasan kerja memiliki kaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan

---

<sup>2</sup> Risks to Mental Health at Work <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> 28 September 2022. Di akses 18 Juni 2024

<sup>3</sup> Cherng, Hua-Yu Sebastian, and Fabian Barch. "Teacher work conditions and satisfaction across school configuration and contexts." (2021). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380059>, di akses tanggal 16 Juni 2024

<sup>4</sup> Belinda Agyapong dkk., "Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 17 (27 Agustus 2022): 10706, <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>.

yang menjadi tanggung jawab di sebuah perusahaan, terutama berkaitan dengan keyakinan nilai diri (*self-esteem*) karyawan<sup>5</sup>.

Dalam dunia pendidikan, *Self-esteem* (harga diri) sebagai salah satu bagian dari sisi psikologis individu bisa dikatakan memiliki andil besar dalam mempengaruhi kepribadian seseorang. *Self-esteem* yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan pekerjaan yang bermakna bagi orang tersebut, tempat dia bekerja, dan kepuasan kerjanya, yang akhirnya dapat berdampak positif pada proses pembelajaran dan hasil belajar siswa<sup>6</sup>. Ketika orang-orang dengan harga diri yang tinggi yakin terhadap kemampuan mereka sendiri dan merasa dihargai oleh orang-orang di sekitar mereka, kinerja mereka menjadi lebih meningkat<sup>7</sup>. Sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang harus memiliki *self-esteem* yang stabil<sup>8</sup>.

Di Indonesia, permasalahan kepuasan kerja tenaga pendidik juga menjadi perhatian serius. Berdasarkan data terbaru dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), jumlah tenaga pendidik di Indonesia pada tahun ajaran 2023/2024 mencapai 3, 37 juta orang, sekitar 60% guru di Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaan

---

<sup>5</sup> Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Ni Komang Sumadi, dan Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara, "Pengaruh *Self esteem*, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar," *WIDYA MANAJEMEN* 2, no. 1 (1 Februari 2020): 89–99, <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.552>.

<sup>6</sup> Irma Suryani, "DAMPAK *SELF-ESTEEM* TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL BEING DIMEDIASI OLEH WORK-LIFE BALANCE," *Epigram* 18, no. 2 (25 Oktober 2021), <https://doi.org/10.32722/epi.v18i2.4090>.

<sup>7</sup> Mutiarini Mubyl, Winda Purnamasari, dan Maryanti Maryanti, "Peran *Self esteem* Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9, no. 1 (30 Juni 2023): 178, <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520>.

<sup>8</sup> Suryani, "DAMPAK *SELF-ESTEEM* TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL BEING DIMEDIASI OLEH WORK-LIFE BALANCE."

mereka<sup>9</sup>. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal, seperti gaji yang rendah, kekurangan fasilitas, dan tanggung jawab administrasi yang tinggi. Sebuah survei yang dilakukan oleh Lembaga Survei Indonesia pada tahun 2023 menemukan bahwa 65% guru di Indonesia memiliki tingkat *self-esteem* yang rendah, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Jawa Timur, banyak guru yang mengeluhkan rendahnya penghargaan dan pengakuan atas kerja keras mereka. Permasalahan kepuasan kerja di kalangan tenaga pendidik di kota Kediri, seperti di banyak daerah yang lain, berhubungan erat dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi mereka. Beberapa isu utama yang mencuat termasuk beban kerja yang berlebihan, rendahnya penghargaan finansial, dan kurangnya dukungan administratif.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di SMK PGRI 2 Kediri di dapat informasi dari beberapa tenaga pendidik di antaranya pertama, terdapat beban kerja yang berlebih dan multitasking. mereka dihadapkan pada beban kerja yang padat, dengan jumlah jam mengajar yang tinggi dan tugas administratif yang kompleks. Kedua kurangnya penghargaan dan kurangnya dukungan. Tenaga pendidik sering merasa kurang dihargai dan diakui atas kontribusi mereka dalam mendidik generasi penerus bangsa. Kurangnya penghargaan dan pengakuan ini dapat membuat mereka merasa tidak dihargai yang pada akhirnya berakibat pada penurunan kepuasan kerja. Ketiga tindakan bullying, terkadang tenaga pendidik menjadi korban bullying dari siswa. Hal

---

<sup>9</sup> Data Pokok Pendidikan <https://dapo.kemdikbud.go.id/>, di akses 18 Juni 2024

ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak nyaman, dapat berakibat pada trauma psikologis serta dapat menurunkan kepuasan kerja tenaga pendidik.

Meskipun penelitian mengenai kepuasan kerja tenaga pendidik telah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan pemahaman tentang bagaimana *self-esteem* secara khusus mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus terhadap faktor-faktor eksternal seperti fasilitas dan gaji, sementara aspek psikologis seperti sering kali diabaikan. Selain itu, terdapat kekurangan data empiris yang mengkaji hubungan antara *self-esteem* dan kepuasan kerja guru di daerah-daerah tertentu, yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan daerah lainnya. Tantangan tersebut meliputi beban kerja yang tinggi, tekanan untuk memenuhi target kurikulum, kurangnya dukungan dari pihak manajemen sekolah, hingga masalah kesejahteraan finansial. Tantangan di dunia pendidikan adalah sulitnya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi daya saing global. Peran seorang guru tidak mudah dalam menghadapi kompleksitas dan perubahan pada masa yang akan datang. Sebagai input sumber daya manusia guru selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas dalam mendidik dan membimbing para murid demi tercapainya tujuan pendidikan<sup>10</sup>.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengasumsikan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

---

<sup>10</sup> Hartini - Hartini, Normiyati N, dan Aditya Wardhana, "Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan *Self-esteem* serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru," *Jurnal Manajemen* 13, no. 2 (1 Juni 2022): 150

tenaga pendidik. Asumsi ini didasarkan pada teori bahwa *self-esteem* yang tinggi dapat meningkatkan persepsi positif individu terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini juga mengasumsikan bahwa dengan meningkatkan *self-esteem*, tenaga pendidik akan lebih termotivasi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Oleh karena itu, meningkatkan *self-esteem* dapat menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik.

Dalam penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-esteem* dan kepuasan kerja di berbagai bidang pekerjaan. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan ini dalam konteks tenaga pendidik di SMK 2 PGRI masih terbatas. Mengingat peran penting tenaga pendidik dalam proses belajar-mengajar dan pembentukan karakter siswa, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *self-esteem* dan kepuasan kerja bagi tenaga pendidik. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *self-esteem* terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja tenaga pendidik.

Penelitian Skripsi dengan judul “Pengaruh *Self-esteem* terhadap Kepuasan kerja Tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri” sangat penting

menggunakan metode kuantitatif karena metode ini memiliki sejumlah keunggulan yang relevan dengan tujuan penelitian. Penggunaan metode kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara obyektif dan dapat diukur dalam bentuk angka. Dalam hal ini, variabel-variabel seperti *self-esteem* dan kepuasan kerja dapat diukur dengan cara yang memungkinkan data pengumpulan data yang jelas dan terstruktur. Data yang bersifat kuantitatif dapat dianalisis dengan metode statistik yang memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel ini secara lebih mendalam. Dengan cara ini, penelitian dapat mengungkapkan sejauh mana *self-esteem* mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik di tingkat SMK.

Hasil penelitian ini dapat memberikan dasar yang lebih kuat untuk pengambilan keputusan yang akan membantu sekolah dalam mengidentifikasi area di mana perbaikan dapat dilakukan seperti Program pengembangan *self-esteem* atau peran manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan sekolah. Ini adalah langkah penting untuk memastikan keandalan dan validitas temuan penelitian. Dengan demikian pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk memahami pengaruh *self-esteem* terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri. Pendekatan ini juga akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana *self-esteem* yang ada pada tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri?
3. Bagaimana pengaruh *self-esteem* terhadap kepuasan kerja pada tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri?

## C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui *self-esteem* yang terdapat pada tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri
3. Mengetahui pengaruh *self-esteem* terhadap kepuasan kerja pada tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri

## D. Kegunaan Penelitian

Penelitian terkait tentang pengaruh *self-esteem* terhadap kepuasan kerja ini diharapkan membawa manfaat secara praktis dan teoritis. Manfaat teoritis untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang konsep *self-esteem* dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja guru serta menambah wawasan dalam bidang psikologi mengenai hubungan antara *self-esteem* dan kepuasan kerja

Sedangkan secara praktis penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen sekolah tentang cara meningkatkan kepuasan kerja melalui

peningkatan *self-esteem* serta sebagai rujukan bagi masyarakat luas, khususnya para tenaga pendidik untuk bisa menebar suasana positif dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada lingkungan belajar.

### E. Hipotesis

Dari judul penelitian tentang Pengaruh *Self-esteem* terhadap Kepuasan kerja Tenaga Pendidik di SMK PGRI 2 Kediri dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**Ha:** Ada pengaruh *self-esteem* terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SMK PGRI2 Kediri

### F. Definisi Operasional

#### A. *Self-esteem*

Menurut Rosenberg *self-esteem* sebagai sikap (baik positif maupun negatif) yang dimiliki individu tentang diri mereka sendiri merupakan produk dari pengaruh budaya masyarakat keluarga dan hubungan interpersonal<sup>11</sup>. Dalam penelitian ini, *self-esteem* akan diukur dengan menggunakan Rosenberg *Self-esteem* Scale (RSES), yang terdiri dari 10 item pernyataan yang mencerminkan tingkat penghargaan dan sikap positif atau negatif terhadap diri

---

<sup>11</sup> Kususanto Prihadi dan Melissa Chua, "Harga Diri Siswa di Sekolah: Risiko, Tantangan, dan Cara Mengatasinya," 2012.

sendiri dengan indikator penghargaan diri, keyakinan diri serta penerimaan diri.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah jenis skala pengukuran data berdasarkan kategori atau tingkatan, tetapi tidak memiliki jarak yang sama antar kategori. Artinya, urutan antar kategori menunjukkan perbedaan kualitas, namun selisihnya nilainya tidak dapat ditentukan secara pasti.

#### B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka<sup>12</sup>. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur menggunakan *Job Satisfaction Survei (JSS)*, yang terdiri dari 36 item dengan indikator gaji, promosi, pengawasan, manfaat, penghargaan kontingen, kondisi operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah jenis skala pengukuran data berdasarkan kategori atau tingkatan, tetapi tidak memiliki jarak yang sama antar kategori. Artinya, urutan antar kategori menunjukkan perbedaan kualitas, namun selisihnya nilainya tidak dapat ditentukan secara pasti.

---

<sup>12</sup> Wulandari, Sumadi, dan Swara, "Pengaruh *Self esteem*, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar."

## G. Penelitian Terdahulu

Dari hasil pencarian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa penelitian yang persis membahas topik “Pengaruh *Self-esteem* terhadap Kepuasan kerja tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri”. Penelitian sebelumnya oleh Hartini, Normiyati, Aditya Wardhana yang terdapat dalam Jurnal Manajemen tahun 2022, dengan judul “Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan *Self-esteem* serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru”<sup>13</sup>. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan *self-esteem* terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang. Studi ini memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang sama namun ada perbedaannya yakni subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di tingkat SMK.

Selanjutnya penelitian oleh Theresia Sulastris, Sumardi, Yossa Istiadi dalam Jurnal Manajemen Pendidikan tahun 2020, dengan judul “Pengaruh *Self-esteem* dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Guru”<sup>14</sup>. Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif survei, dengan jumlah sampel 109 orang. Hasil penelitian ini menyoroti ada pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel penelitian, yaitu keterampilan komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja, dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara

---

<sup>13</sup> Hartini, N, dan Wardhana, “Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan *Self-esteem* serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru.”

<sup>14</sup> Theresia Sulastris, . Sumardi, dan Yossa Istiadi, “PENGARUH *SELF-ESTEEM* DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU,” *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN* 8, no. 1 (29 Januari 2020): 36–40, <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1.1962>.

komponen keterampilan komunikasi (verbal, mendengarkan, dan umpan balik) dan efektivitas kerja.

Penelitian oleh Albert Budiyanto ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis 2022, “Pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, kepuasan kerja dan perkembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Neotekno Nusantara”. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan secara kuantitatif. Hasil penelitian ini membahas bahwa *self-esteem*, *self efficacy* kepuasan kerja dan pengembangan karir itu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Neotekno.<sup>15</sup> Hasil penelitian ini juga menyoroti bahwa, individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* yaitu memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, serta lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai.

Penelitian oleh Parmin, dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan tahun 2023, “Pengaruh *Self-esteem* Terhadap Subjective Well Being dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Klirong)<sup>16</sup>. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh

---

<sup>15</sup> Albert Budiyanto, “Pengaruh *Self esteem*, *Self Efficacy*, *Kepuasan Kerja* dan *Pengembangan Karier* Terhadap *Kinerja Karyawan* Pada *PT Neotekno Nusantara*,” *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (3 Juni 2022): 297–315, <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>.

<sup>16</sup> Parmin Parmin, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Social Support* terhadap *Subjective Well Being* dengan *Kepuasan Kerja* Sebagai *Variabel Intervening* (Studi pada *Guru Honorer SD Negeri* di *Kecamatan Klirong*),” *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 6 (7 Juni 2023): 4409–15, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2123>.

---

secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer. Social support mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer. *Self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap subjective well being guru honorer. Social support berpengaruh signifikan terhadap subjective well being guru honorer. Kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap subjective well being guru honorer. Kepuasan kerja mampu mengintervening antara variable *self-esteem* dengan *subjective well being* Kepuasan kerja mampu mengintervening antara variable social support dengan *subjective well being*.

Penelitian oleh Mutiarini Mubyl, Winda Purnama Sari, Maryanti. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo 2023, “Peran *Self-esteem*, *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *self-esteem*, *self efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### H. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan: Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis penelitian, definisi operasional, penelitian, metode penelitian

Bab II Landasan teori: Memuat uraian tentang Pengaruh *self-esteem* terhadap Kepuasan kerja tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Kediri.

Bab III Metode penelitian: Memuat secara rinci tentang rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Paparan hasil penelitian dan pembahasan: membahas tentang: hasil penelitian, latar belakang obyek, penyajian data, uji hipotesis, dan pembahasan penelitian.

Bab V Penutup: membahas tentang kesimpulan dan saran-saran.

