

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia termotivasi dan menunjukkan kesejahteraan ketika kebutuhan psikologis mereka terpenuhi. Ada tiga kebutuhan yang umumnya dimiliki oleh manusia yang memerlukan pemuasan diantaranya otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Otonomi dikenal sebagai kebutuhan seseorang untuk merasa bahwa perilakunya dan hasil pekerjaannya ditentukan atau disebabkan diri sendiri, dan tidak karena dikendalikan juga dipengaruhi kekuatan luar. Berbeda halnya dengan kompetensi merupakan kebutuhan seseorang untuk merasa mampu dan efektif dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, dengan berbagai tingkat kesulitan yang dibebankan kepadanya, sedangkan keterkaitan merupakan kebutuhan seseorang untuk merasa terhubung, didukung oleh, atau dirawat oleh orang lain, termasuk di tempat kerja mereka (Negoro & Wibowo, 2021:139-40).

Untuk mencapai kepuasan terdapat beberapa faktor yang harus dipenuhi terlebih dahulu yakni kebutuhan akan rasa aman, stabilitas pekerjaan, peluang untuk maju, prospek pekerjaan pada perusahaan, manajemen dan organisasi, gaji, aspek sosial kerja, komunikasi, rasa memiliki, kondisi kerja dan jam kerja (Parnawi, A. 2020:28). Seberapa baiknya hasil kerja memenuhi atau melebihi keinginan yang diharapkan itu menentukan tingkat kepuasan kerja. Sebuah organisasi jika peserta organisasi menganggap bahwa mereka telah melakukan pekerjaan lebih keras dibanding lainnya di suatu lembaga akan tetapi

mendapatkan penghargaan yang tidak setimpal, kemungkinan akan menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan, bos dan rekan kerja mereka. Sebaliknya, apabila mereka diberi tunjangan dengan adil dan diperlakukan dengan sangat baik, maka mereka akan lebih memiliki sikap positif terhadap pekerjaan itu (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:402).

Hubungan yang sehat di antara kelompok kerja yang mengarah pada beberapa hasil positif misalnya, keterlibatan karyawan, niat karyawan untuk tinggal, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lainnya (Khan *et al.*, 2017:152). Keadaan puas atau tidak di tempat kerja menghasilkan berbagai sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan, dan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan secara umum. Kepuasan kerja mencerminkan rasa pencapaian dan keberhasilan seorang karyawan. Dengan memiliki kepuasan kerja, pekerja bekerja dengan bahagia, melakukan pekerjaannya dengan baik, dan merasa dihargai atas usahanya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan senang dan antusias (Negoro & Wibowo, 2021:140).

Kepuasan kerja mencakup penilaian apakah seorang individu merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam pekerjaan tertentu mereka (Vickovic & Morrow, 2020:8). Kepuasan kerja merupakan perilaku penting yang digunakan untuk menilai seluruh kontribusi karyawan dalam organisasi dan niat untuk meninggalkan organisasi. Apabila sebuah organisasi mampu mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka akan dapat memperkuat moral karyawan dan memberikan hasil yang positif bagi organisasinya (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:401).

Sejalan dengan pengertian bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi dari berbagai aspek di lingkungan bekerja. Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja guru. Guru pada dasarnya merupakan individu yang paling berpengaruh di dalam proses pembelajaran, guru adalah individu yang memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan siswa, mengubah segala perilaku, sikap, sifat, pola pikir manusia dan membebaskan manusia dari perbuatan tercela yang merusak generasi anak bangsa. Guru menjadi sosok yang mengabdikan dirinya untuk memberikan ilmu, mengajar, membimbing, mendidik, dan mengarahkan anak didiknya untuk memahami ilmu yang diberikannya. Dalam situasi di saat seorang guru mengajar tidak merujuk kepada pendidikan yang bersifat formal semata, tetapi juga melibatkan pendidikan di luar pendidikan formal, dan dapat menjadi sosok yang diteladani oleh siswa (Suarni, 2022:160).

Untuk itu, seorang guru perlu adanya adaptasi dengan para rekan kerja dan semua masyarakat sekolah. Guru juga perlu menyesuaikan kemampuannya dalam mengajar sehingga akan merasa puas ketika mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Proses belajar mengajar terjadi dalam suatu lembaga, maka pimpinan lembaga dalam hal ini kepala sekolah harus berusaha keras agar segala sesuatu yang terjadi di sekolah senantiasa berjalan dengan sebaik-baiknya (Jafri, 2017:3).

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan tema dan fenomena penelitian yang sudah lama ada dan akan terus menjadi isu penting tergantung pada konteks di mana kepemimpinan itu dijalankan, dalam hal ini adalah kepemimpinan di dalam suatu lembaga pendidikan. Proses perkembangan satu lembaga pendidikan tidak akan terlepas dari peran seorang sosok pemimpin yang bertanggung jawab

dalam membimbing kegiatan pembelajaran. itu dipandang sebagai faktor yang penting dan memegang peranan penting kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai lakon dan kemampuan yang esensial untuk mempengaruhi staf sekolah baik tenaga kependidikan maupun tenaga administrasi sekolah tempat ia bekerja. Kekuatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong stafnya untuk menyumbangkan kemampuan terkait dapat dilihat pada kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan dan mencari dukungan (Marzuki & Lampuasa, 2019:266). Keteladanan yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk tindakan yang jelas dan rasa mendahului kebutuhan sekolah yang kuat juga dapat mendukung kinerja staf dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Kualitas sebuah sekolah tergantung kemampuan profesional direktur sebagai pemimpin. Maka dari itu, menjadi seorang pimpinan sekolah mempunyai lakon yang penting dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan suatu kegiatan sekolah (Sukarmin & Sin, 2021:1275).

Kepemimpinan dalam pendidikan berfungsi sebagai manajemen yang mengarah kepada interaksi manusia dan sosial serta proses mempengaruhi orang agar mencapai tujuan di dalam proses pendidikan. Kepemimpinan dalam bidang pendidikan adalah kenyataan bahwa pemimpin berinisiatif memfasilitasi kondisi yang ada dalam rangka melaksanakan perubahan dalam kegiatan pendidikan (Burmansah *et al.*, 2019a:57). Pemimpin seharusnya menciptakan kesempatan untuk memungkinkan anggota mengembangkan pemahaman pribadi dan membentuk kelompok sosial untuk memberikan dukungan timbal balik selama proses perubahan.

Pemimpin sebagai individu yang diberi kedudukan untuk memimpin sekelompok orang berdasarkan pemilihan, keturunan, kemampuan, atau cara-cara lainnya. Seorang pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memotivasi, membimbing, berkomunikasi, menggerakkan, mempengaruhi, dan bahkan bila perlu memaksa anggota atau kelompoknya untuk membangun lingkungan kerja yang efisien, sehat dan stabil (Boots & Boots, 2019:3). Pemimpin harus mengambil peran mereka, tahu apa yang mereka lakukan, membangun stamina fisik dan mental, fokus pada perhatian penuh organisasi mereka pada hal yang benar, seperti yang diajarkan oleh Buddha bahwa seseorang semestinya dapat mengendalikan dirinya sendiri dengan baik terlebih dahulu sebelum mengendalikan orang lain (*Dh.159*). Dalam hal ini maka seorang pemimpin membutuhkan praktik *mindfulness*.

Dengan praktik *mindfulness* pemimpin memandu dengan penuh perhatian, mengajari orang lain untuk menjadi sadar penuh dan memunculkan suasana sebuah organisasi yang juga sadar penuh. Latihan meditasi *mindfulness* ada tiga keterampilan penting yang bisa dipelajari yakni fokus, kesadaran, dan hidup di masa sekarang dan sekarang. Meditasi *mindfulness* melibatkan penggunaan indra seseorang untuk membantu memusatkan perhatian pada saat ini. Ini berfokus pada perhatian yang disengaja, menerima dan tidak menghakimi terhadap emosi, pikiran dan sensasi seseorang yang terjadi disini dan sekarang (Beekum, 2016:45). Saat ini, eksperimen dalam pengamatan analitis dari fisik (materi) biasanya dilakukan di laboratorium menggunakan berbagai instrumen, namun berbagai metode ini tidak dapat mencapai pikiran. Buddha tidak memerlukan instrumen

atau bantuan apa pun di luar diri kita. Buddha mengajarkan metode yang efektif dalam menangani tubuh atau pikiran. Metode Buddha dalam memanfaatkan pikiran orang yang bersangkutan sendiri untuk tujuan analitis dengan memusatkan perhatian pada aktivitas tubuh dan pikiran ketika aktivitas tersebut berlangsung di orang yang bersangkutan. Melalui pengulangan terus menerus dari bentuk latihan ini, konsentrasi yang diperlukan dapat dicapai, dan ketika konsentrasi cukup tajam, rangkaian muncul dan lenyapnya tubuh dan pikiran yang tak berujung akan terlihat dengan jelas (Sayadaw, 1990:6).

Meditasi dimaksudkan untuk memusatkan pikiran. Membersihkan proses berpikir dari apa yang disebut iritasi psikis, seperti keserakahan, kebencian, dan iri hati yang membuat kita terjatuh dalam ikatan emosional. Meditasi membawa pikiran ke keadaan ketenangan dan kesadaran, keadaan konsentrasi dan pandangan terang (Gunaratana, 2011:8). Fokus dan kesadaran itu berawal dari pikiran, dan pikiran menjadi sumber dari segala bentuk perbuatan atau tindakan. Seperti sabda Buddha, pikiran adalah sumber awal dalam memimpin terbentuknya segala perbuatan. Apabila segala bentuk perbuatan yang berasal dari pikiran jahat maka derita yang akan mengikuti. Akan tetapi, bila segala perbuatan berasal dari pikiran yang benar maka kebahagiaanlah yang akan menyertai (*Dh. 1-2*).

Pemimpin yang melatih praktik *mindfulness* mampu mengembangkan konsentrasi, menciptakan sebuah organisasi yang penuh perhatian, sehingga ketika menjalankan organisasi memiliki kejelasan dalam diri seorang pemimpin. Kejelasan diri seorang pemimpin akan memunculkan kondisi tenang dan damai sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap bagaimana menyikapi suatu

kondisi yang ada. Dengan sikap tenang, pemimpin akan memiliki kejelasan dan kreativitas dalam berpikir, serta membantu pemimpin untuk mengenali apa yang terjadi. Selain itu, dapat membantu dalam sebuah kepemimpinan untuk menanggapi suatu keadaan yang terjadi dan dengan jelas memutuskan tindakan apa yang perlu diambil. Kepemimpinan yang *mindfulness* selalu menitik berat kepada apa yang dilakukan dan situasi internal, namun tidak kepada mutu intelektual. Perilaku dan keadaan emosi berhubungan dengan perkembangan situasi internal seorang pemimpin (Burmansah *et al.*, 2019a:57).

Mindful School melaporkan bahwa dengan berlatih dan mempraktikkan *mindfulness* secara teratur dalam aktifitas sekolah yang dilaksanakan oleh peserta didik maupun pendidik baik di sekolah dan perguruan tinggi mampu mewujudkan *mindfulness* membuat kondisi mental tidak mudah stres dan memiliki sikap welas asih terhadap diri sendiri (90%), lebih terhubung dengan siswa lain (82%), pendidik lebih mudah mengembangkan kurikulum (80%), pendidik memiliki rasa kepuasan kerja lebih tinggi (77%).

Dalam studi pendahuluan yang dilakukan memperlihatkan fenomena pengembangan praktik *mindfulness* dalam masa pimpinan kepala sekolah yang mampu mempengaruhi kenaikan kepuasan guru saat bekerja ditemukan di dalam pengelolaan sekolah di Kota Jakarta. Studi pendahuluan dilakukan peneliti di Sekolah Tri Ratna adalah sebuah sekolah Buddhis yang berlokasi di daerah Jakarta Barat dengan akreditasi A, memiliki jenjang dan level PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) hingga SMA (Sekolah Menengah Atas). Sekolah yang berdiri di tahun 1982 dengan memiliki tiga motto yaitu *Smart, Good, dan Mindfulness*.

Sekolah Tri Ratna adalah sekolah yang mengembangkan pendidikan berkarakter Buddhis, yaitu: menumbuhkan bibit cinta kasih, kasih sayang, berempati dan tidak diskriminasi terhadap peserta didiknya.

Berdasarkan kajian-kajian yang telah dilakukan oleh peneliti berdasarkan fenomena yang berkembang, studi pendahuluan pengambilan data empiris, kajian teori dan konsep yang relevan dan berdasarkan dari kesimpulan dari berbagai studi sebelumnya di atas. Untuk itu, peneliti bermaksud untuk mengembangkan tema penelitian yakni dengan topik penelitian yakni pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah pada kepuasan kerja guru di Sekolah”. Studi yang akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan pimpinan sekolah dan para pendidik (guru).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada guru sekolah Tri Ratna di Jakarta Barat untuk itu fenomena, potensi, dan permasalahan yang didapatkan dan diidentifikasi diantaranya yakni:

1. Terdapat implementasi kepemimpinan dari pimpinan sekolah yang mempengaruhi kepuasan kerja para pendidik (guru).
2. Adanya faktor mudah stres di dalam diri guru yang mengakibatkan turunnya kompetensi kepribadian dan sosial.
3. Adanya pengaruh pelatihan praktik *mindfulness* yang dikembangkan oleh sekolah untuk pengembangan guru dalam kualitas kehidupan kerja.

4. Praktik *mindfulness* yang dilaksanakan oleh guru di sekolah Tri Ratna belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, hal ini teridentifikasi masih adanya kesenjangan guru dalam melaksanakan mempraktikkan *mindfulness*.
5. Kepuasan kerja guru belum sepenuhnya terwujud, penting untuk melaksanakan koordinasi dan penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih intensif dan berkesinambungan.
6. Praktik kepemimpinan kepala sekolah belum sepenuhnya terlaksana dengan baik sehingga tidak maksimal dalam tata kelola satuan pendidikan khususnya terhadap kepuasan kerja guru dalam praktik *mindfulness*.
7. Praktik *mindfulness* yang dilaksanakan oleh guru di sekolah Tri Ratna belum dirasakan efektifitasnya kepada kepuasan kerja di lingkungan lembaga pendidikan (sekolah), sehingga perlu dilaksanakan praktik *mindfulness* yang lebih intensif bagi seluruh guru-gurunya.

C. Batasan Masalah

Peneliti melakukan batasan permasalahan yang berfokus pada pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap tingkat kepuasan kerja guru di lingkungan Sekolah Swasta Buddha Tri Ratna.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas ulasan dan kajian di bagian latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah penelitian yakni:

1. Apakah praktik *mindfulness* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna?
2. Apakah kepemimpinan pimpinan sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna?
3. Apakah praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna?

E. Tujuan Penelitian

Dengan merumuskan masalah yang teridentifikasi, peneliti menjabarkan maksud dari arah dan tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari praktik *mindfulness* terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Tri Ratna.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Tri Ratna.
3. Untuk menganalisis pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna.

F. Manfaat Penelitian

Studi yang dilakukan ini membawa dua kebermanfaatan untuk pembaca dan peneliti lainnya, sehingga kegunaan dari hasil penelitian ini dapat diterima dan pahami melalui penulisan tesis, sehingga manfaat penelitian ini dibagi dua manfaat antara lain.

1. Kebermanfaatan Secara Teoretis

Kebermanfaatan tersebut merupakan manfaat studi tentang pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan berprinsip kepada kepuasan kerja guru di lingkungan Sekolah Swasta Buddha Tri Ratna, meliputi:

- a. Memberikan informasi, wawasan dan pengetahuan bagaimana pengaruh praktik *mindfulness* kepada kepuasan kerja guru di lingkungan sekolah Buddha.
- b. Memberikan informasi, wawasan dan pengetahuan terhadap pemahaman akan pengaruh antar kepemimpinan pimpinan sekolah kepada kepuasan kerja guru sekolah Buddha.
- c. Memberikan informasi wawasan dan pengetahuan bagaimana dampak dari praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah kepada kepuasan kerja guru sekolah Buddha.

2. Kebermanfaatan Praktis

Kebermanfaatan yang nyata dan praktis dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi sekolah

Kami berharap hasil dari studi ini mampu diterapkan sebagai bahan evaluasi dan membantu meningkatkan kualitas praktik *mindfulness* dan kepemimpinan utama dalam kepuasan kerja bagi guru sekolah Buddhis.

- b. Bagi pembaca

Penelitian ini memberikan tambahan informasi, ilmu pengetahuan, dan wawasan luas mengenai pengaruh praktik *mindfulness* dan

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah Buddhis.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa menambah wawasan luas, pengetahuan pengalaman yang berkaitan praktik *mindfulness* serta kepemimpinan kepala sekolah kepada kepuasan kerja guru sekolah Buddhis.

G. Kebaruan dan Orisinalitas Penelitian (*State of the Art*)

Penelitian yang diteliti oleh peneliti lain, terdapat perbedaan dalam penyimpulan hasil yang didapat antara lain: Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Basrahat reza (Raza *et al.*, 2018) dengan judul penelitian dampak *mindfulness* pada kepuasan kerja dan niat turnover, peran mediasi keseimbangan kerja-keluarga dan peran moderat konflik kerja-keluarga. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *mindfulness* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja yang didukung dengan empiris, kemudian juga *mindfulness* memiliki dampak negatif pada niat berpindah juga didukung dalam studi empiris.

Dalam penelitian Stephanie Beverage (Beverage *et al.*, 2014) dengan judul penelitian *kepemimpinan yang sadar-penuh definisi dan penjelasan* dengan hasil bahwa menjadi *mindful* dan meluangkan waktu agar hadir serta sadar di setiap pekerjaan sehari-hari seseorang bisa menghasilkan perbedaan yang signifikan baik bagi organisasi maupun karyawan. *Mindfulness* dan latihan *mindful* meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kecerdasan

emosional kita, kemudian pemimpin yang *mindful* dianggap lebih sadar diri dan berempati dan bisa lebih efektif memotivasi para karyawan dan kolega mereka untuk menggapai tujuan dan visi sebuah institusi. *Mindfulness* dan latihan yang *mindful* juga dapat membantu membangun ketahanan dan memungkinkan para pemimpin mengelola perubahan dengan lebih efektif.

Burmansah (Burmansah *et al.*, 2020) dalam penelitiannya, kepemimpinan yang penuh perhatian, kemampuan pemimpin untuk mengembangkan welas asih dan perhatian tanpa penghakiman. Studi kasus pemimpin institut pendidikan tinggi Buddha dengan hasil penelitiannya bahwa studi menunjukkan seorang pemimpin memiliki belas kasih terhadap isu-isu global dan dapat menerima keadaan keterbukaan. Seorang pemimpin yang berlatih *mindfulness* untuk waktu yang lama dapat mengarahkan pada keterbukaan diri kepada orang lain. Pemimpin dapat memimpin dengan kasih sayang dan perhatian penuh dengan cinta kasih tanpa membela pihak manapun dan menghakimi tanpa ada sebab yang pasti sehingga memberikan perlakuan yang baik bagi anggota yang dipimpin.

Lebih lanjut, kepemimpinan yang penuh perhatian dan kemampuan pemimpin untuk membangun koneksi dengan orang lain, komunitas, dan menghadapi perubahan dengan terampil. Studi kasus pemimpin institut pendidikan tinggi Buddha dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa membangun koneksi dengan orang lain, membangun kepercayaan, menghadapi perubahan dengan terampil dan membangun komunitas penelitian dilakukan oleh Burmansah (Burmansah *et al.*, 2020). Penelitian

selanjutnya dilakukan oleh Nualnong Wongtongkam (Wongtongkam *et al.*, 2017) dengan judul penelitian yakni pengaruh intervensi berbasis kesadaran pada kepuasan kerja dan stres dan kecemasan terkait pekerjaan menyatakan bahwa praktik *mindfulness* berkontribusi pada ketenangan dan relaksasi, dan peningkatan kemampuan untuk menangani hal-hal sulit di tempat kerja. Selain membantu peserta untuk mengelola emosi dengan lebih baik, intervensi praktik *mindfulness* dapat meningkatkan setiap hubungan agar lebih baik terhadap anggota keluarga dan dapat mengurangi tekanan darah ke tingkat normal.

Kontribusi meditasi *mindfulness* pada *job burnout* dan kepuasan kerja dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa latihan meditasi *mindfulness* secara teratur dapat membantu orang mengurangi kelelahan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Meditasi *mindfulness* juga berkontribusi secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi (Charoensukmongkol, n.d., 2013).

Penelitian selanjutnya oleh Vaculik (Vaculik *et al.*, 2016) dengan judul yakni *mindfulness*, kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan: hubungan timbal balik dan efek moderasi dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orang yang praktik *mindfulness* tidak lebih puas dengan pekerjaan mereka tetapi mereka memiliki kinerja pekerjaan yang lebih tinggi daripada orang yang kurang praktik *mindfulness*, tingkat kesadaran tidak memprediksi kinerja pekerjaan di luar neurotisme, dinamika pekerjaan, dan jenis kelamin.

Praktik *mindfulness* tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Hasil akhir yang dapat disimpulkan setelah membaca perbedaan hasil penelitian dari setiap peneliti adalah dari praktik *mindfulness* juga wajib dimiliki seorang diri pemimpin supaya dapat memimpin dengan penuh kasih sayang dan dapat membangun koneksi yang baik dengan rekan kerja ataupun bawahan, pemimpin yang memiliki *mindfulness* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperhatikan kinerja anggotanya tidak membedakan antara rekan kerjanya. Praktik *mindfulness* berpengaruh menguatkan secara positif dan juga ada nilai-nilai yang melemahkan. Dampak lainnya ini tidak terlalu menonjol karena jika kita melakukan praktik *mindfulness* dengan niat dan pikiran yang tenang itu dapat menimbulkan dampak positif. Maka seorang pemimpin harus melakukan praktik *mindfulness* untuk membangun kepercayaan pada rekan kerja dan juga membangun persaudaraan dengan rekan kerja.

Studi ini memberikan gambaran perbedaan dari studi-studi terdahulu, karena studi ini dilakukan untuk memahami dari hasil mempraktikkan *mindfulness* dengan kepuasan pemimpin terhadap kerja guru, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya *mindfulness* pada kepemimpinan. Sedangkan menurut pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa praktik *mindfulness* memiliki berbagai macam manfaat serta ada dampak positif dan dampak negatifnya, pentingnya praktik *mindfulness* ini harus diterapkan pada sistem kepemimpinan di sekolah-sekolah. Berdasarkan pemetaan penelitian

terdahulu maka peneliti bermaksud untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Tri Ratna sebab berdasarkan kajian dari penelitian yang terdahulu, penelitian sebelumnya tidak ada yang melaksanakan penelitian secara bersama-sama kepada praktik *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan dari kinerja guru.

