

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah seseorang yang memiliki sikap mengenai pekerjaan dan organisasi tempat menjalankan pekerjaan mereka (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:402). Suasana pengalaman kerja seseorang (Negoro & Wibowo, 2021:140). Perilaku penting yang digunakan untuk menilai seluruh kontribusi karyawan dalam organisasi dan niat untuk meninggalkan sebuah organisasi. Jika organisasi mampu mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka akan dapat memperkuat moral para karyawan dan memberikan hasil yang positif bagi suatu organisasi (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:401).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai jumlah keseluruhan kesan positif yang timbul yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam kaitannya dengan beberapa situasi misalnya situasi kerja, peluang promosi, upah kerja, sistem manajemen, pekerjaan itu sendiri dan team kerja (Hombrados & Mendieta, 2011:232). Keefektifan atau respon emosional kepada aspek pekerjaan yang sedang dilakukan, lalu kepuasan kerja guru adalah respon emosional apakah seorang guru menyukai suatu tugas yang diberikan (Norazmi *et al.*, 2019:2008). Terhadap kepuasan kerja, temuan pasca intervensi jelas menunjukkan bahwa tekanan emosional (kecemasan,

ketegangan, lekas marah, khawatir) berdampak negatif pada kepuasan kerja, sedangkan sikap tenang dan santai menunjukkan hasil positif untuk kepuasan kerja (Wongtongkam *et al.*, 2017:141). Lebih lanjut, kepuasan kerja dapat didefinisikan dengan pemenuhan atau pemuasan kebutuhan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mencakup penilaian apakah seorang individu merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam pekerjaan tertentu mereka (Vickovic & Morrow, 2020:8).

Menurut kajian dari para ahli dapat disintesis bahwa definisi kepuasan kerja adalah sikap dari setiap individu terkait dengan pekerjaan atau organisasi melalui beberapa aspek kepuasan kerja dapat berdampak positif bagi individu dan organisasi tersebut.

2. Praktik *Mindfulness*

Mindfulness sebagaimana yang dimaksud dalam kata sansekerta “*sati*” merupakan bagian penting dari praktik Buddhis dan meningkatkan kesadaran penuh perhatian akan realitas hal-hal di sini dan sekarang. Dalam sebuah karya yang terkenal “*Mindfulness in Plain English*”, Gunaratana menjelaskan bahwa “*mindfulness* dapat dialami dan dijelaskan, tetapi kata-kata hanyalah seperti jari yang menunjuk ke bulan, mereka bukanlah benda itu sendiri”. *Mindfulness* adalah pusat dan kunci dari proses meditasi *Vipassana*. Seseorang dapat mencapai *mindfulness* dengan menjadi semakin penuh *mindful* (Beekun, 2016:44).

Seperti yang dikemukakan oleh Bear (Arendt *et al.*, 2019:2) bahwa praktik *mindfulness* adalah sebagai pengamatan tidak menghakimi atas

rangsangan dari dalam dan luar yang sedang berlangsung ketika mereka muncul. Pikiran dan praktik Buddha mengarahkan jalan pemahaman dari pengalaman hidup untuk mengamati dengan jelas proses dari dalam (batin) dan luar dan hubungan antara kedua hal tersebut (Surya *et al.*, 2021:465). *Mindfulness* adalah perhatian terbuka dan reseptif, dan kesadaran tentang apa yang terjadi pada saat ini. Menjadi sadar penuh berarti mengakui dan menyadari tetapi tidak bersikap kritis atau menghakimi. Jadi *mindfulness* dapat didefinisikan sebagai sifat atau keadaan. Ketika digambarkan sebagai keadaan, *mindfulness* adalah sesuatu yang dikembangkan melalui latihan perhatian dan meditasi (Minda, 2019:3).

Praktik *mindfulness* dalam agama Buddha mengakar pada dua *sutta*, yaitu *Ānāpānasati Sutta* (*sutta* mengenai penyadaran dan napas) dan *Satipaṭṭhāna Sutta* (*sutta* mengenai landasan sadar-penuh). Lebih lanjut, praktik *mindfulness* bersumber dari dua pendekatan meditasi yakni *Samatha Bhāvanā* dan *Vipassanā Bhāvanā*. *Samatha Bhāvanā* merupakan pendekatan meditasi dengan bertujuan untuk mendapatkan ketenangan batin, dan *Vipassanā Bhāvanā* merupakan pendekatan meditasi yang memiliki tujuan untuk mendapatkan pandangan terang. Dua pendekatan meditasi ini bersifat manunggal yang memiliki sifat dan fungsi dasar yang saling mendukung dan menguatkan. Napas sadar-penuh kita menjadi objek dan batin kita menjadi subjek dalam meditasi yang mampu membawa pada pengalaman dan wawasan penyadaran akan napas.

Dalam *Mahāsatipaṭṭhana Sutta* menjelaskan bahwa praktik *mindfulness* membuat hidup sesungguhnya, hadir sepenuhnya di saat ini dan hadir secara penuh bersama yang hadir saat itu dan menyadari dengan penuh setiap kegiatan yang dilakukan. Di dalam *Anggutara Nikaya* Buddha juga menjelaskan bahwa segala sesuatu baik itu perbuatan baik atau buruk adalah dihasilkan oleh pikiran, pikiran yang dikembangkan dan dilatih dengan baik adalah lunak dan lentur seperti kayu cendana dengan kelunturan dan kelunakannya (*A.I.47*). Pikiran adalah yang dekat dengan kita, karena melalui pikiran saja kita menyadari apa yang disebut dunia luar termasuk tubuh kita sendiri. Menurut sebuah teks dari *Ratnamegha Sutra* (Buddhisme Mahāyāna) “Jika pikiran dipahami, semua hal dipahami” (Nyanaponika, 2014:6).

Pikiran adalah sumber dari semua kebaikan dan kejahatan yang muncul di dalam dan menimpa kita dari luar. Hal ini dinyatakan secara tepat dalam dua syair pertama *Dhammapada*, bahwa segala kondisi batin didahului, dipimpin dan dibentuk oleh pikiran. Penderitaan dan kebahagiaan ditentukan oleh perkataan dan perbuatannya (*Dh.1-2*). Buddha menjelaskan sehubungan dengan pikiran dan proses munculnya (*Dh.37*) bahwa pikiran biasanya mengembara jauh dan luas. Pikiran muncul satu demi satu, waktu demi waktu, secara berkesinambungan. Pikiran tidak memiliki bentuk, karena muncul dengan bergantung pada landasan-pikiran dan pintu-pintu indera lainnya di dalam tubuh. Setelah berhasil menguasai kendali pikiran, seorang meditator akan membebaskan diri dari ikatan Mara (Sayadaw, 1990:27-29).

Praktik *mindfulness* merupakan perhatian penuh kesadaran, sadar akan saat ini dan sadar dengan orang-orang yang hadir bersama, tidak tengelam dalam penyesalan masa lampau ataupun cemas akan masa yang akan datang. Dengan mengambil perhatian pada pernafasan sebagai alat bantu, nafas masuk aku menyadari aku sedang bernafas masuk, nafas keluar aku sadar aku sedang bernafas keluar (D.II.292). Praktik *mindfulness* merupakan praktik yang berpusat pada kesadaran pikiran, jasmani dan batin. Albrecht menjelaskan bahwa *mindfulness* dapat dipraktikkan melalui meditasi, perhatian penuh dan juga dapat dikembangkan dengan memperhatikan aktivitas sehari-hari seperti (saat makan, berbicara, berjalan, mendengar, dan bekerja) dan aktivitas berbasis sekolah (kegiatan sekolah). Teknik *mindfulness* membantu memusatkan perhatian dan memiliki potensi untuk meningkatkan kesejahteraan siswa (Ager *et al.*, 2015:897). Dalam konteks Buddhis, *mindfulness* diajarkan sebagai kunci sistem terpadu yang mendukung individu untuk melihat hakikat penderitaan manusia (Surya *et al.*, 2021:464).

Dapat disimpulkan bahwa praktik *mindfulness* adalah latihan praktik perhatian atau kesadaran dimana individu menyadari sepenuhnya keberadaannya pada saat tanpa adanya sikap menilai dan menghakimi terhadap segala sesuatu baik dorongan berasal dari dalam diri atau dari luar.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hubungan yang saling keterkaitan antara pimpinan suatu lembaga atau organisasi dengan anggota yang dimana mengharapkan keadaan berubah secara nyata dan perolehan yang menggambarkan tujuan mereka bersama (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:400). Suatu proses dimana pengaruh yang sengaja diberikan kepada satu pihak untuk membimbing, mengatur, dengan memfasilitasi kegiatan di dalam hubungan suatu organisasi atau kelompok (Burmansah *et al.*, 2019:58). Aktivitas manusia yang memiliki tujuan (Case & Sliwa, 2020:542). Kepemimpinan adalah sebuah aktivitas di dalam membimbing suatu golongan dengan sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan golongan tersebut. Kepemimpinan juga adalah suatu rangkaian tindakan dimana pemimpin akan memberikan pengarahan atau kepercayaan, pada kemampuan untuk mengambil tindakan dalam keadaan sosial untuk menciptakan, merancang serta mengatur tindakan untuk menghasilkan kerjasama menuju pencapaian tujuan (Gerungan, 2019:13).

Organisasi tidak dapat sukses atau berjalan dengan lancar hanya dipimpin oleh satu atau dua pemimpin yang menempati peran penting, tetapi orang-orang dari setiap level dalam organisasi harus terlibat dalam proses kepemimpinan (Vohra *et al.*, 2015:16). kepemimpinan tidak berdiri sendiri tetapi muncul dalam diri mereka yang dipimpin dan pengalaman mereka dengan pemimpin (Ammann, 2018:4). Seperti batu karang yang

kokoh meski diterpa angin dan hujan, demikianlah orang bijak tidak menghiraukan pujian atau celaan (*Dh.81*). Meskipun seseorang dapat menaklukkan seribu orang dalam pertempuran, namun dia adalah pemenang terbaik yang dapat menaklukkan dirinya sendiri (*Dh.103-105*).

Menurut filosofi Buddhis, kepemimpinan adalah pemikiran yang efektif dan menggunakan kekuasaan dengan tepat. Dalam filosofi Buddhis, kepemimpinan diambil dalam arti welas asih, bijaksana dan bersinggungan dengan keinginan dan hal negatif (Acharya, n.d.:3-4). Berdasarkan pendapat beberapa ahli, kepemimpinan adalah sikap atau tindakan dari seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membimbing, mengarahkan dan mampu mengajak kerja sama dengan pengikut untuk melakukan aktivitas yang dapat mencapai perubahan dan hasil nyata sesuai dengan tujuan dari organisasi atau kelompok.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan di sekolah merujuk kepada kepala sekolah yakni kemampuan pimpinan sekolah yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi dalam administrasi pendidikan karena efeknya yang luas pada pencapaian program sekolah, tujuan, dan pencapaian tujuan pendidikan (Nyangarika & Kapinga, 2020:1826). Kepemimpinan sekolah adalah pekerjaan akademis yang menantang dan menuntut yang membutuhkan persiapan serius. Para pemimpin akademis pemula dan berpengalaman mengidentifikasi tantangan, dan mengusulkan program

untuk mengatasinya yang dilaksanakan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas adalah dambaan setiap lembaga pendidikan, terutama dalam menghadapi tantangan kepemimpinan (Arrieta & Ancho, 2020:82). Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya untuk membimbing, mengarahkan, memotivasi dan menginspirasi guru, staf, siswa, orang tua siswa dan peserta kolaboratif lainnya memperoleh hasil yang telah ditetapkan (Gerungan, 2019:11).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan orang yang dapat mempengaruhi pihak lain, menciptakan suasana yang efektif dalam berkomunikasi baik secara perorangan maupun kelompok (Endah *et al.*, 2019:50). Kecakapan peran kepemimpinan dan dorongan kepala sekolah untuk membentangkan, menuntun, menggali dan menyebarluaskan potensi pengajar dalam rangka meningkatkan kinerja pengajar agar tercapai tujuan pendidikan (Sukandar, 2019:182).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, bahwa kepemimpinan pimpinan (kepala) sekolah adalah pemimpin lembaga pendidikan dan memiliki beberapa peran penting dalam mewujudkan sekolah menjadi berkualitas. Pemimpin dapat membawa perubahan signifikan kearah yang baik dengan memberi pengaruh positif kepada para anggotanya.

B. Kerangka Teoretis

1. Praktik *Mindfulness* Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Konsep dasar Brown, Ryan dan Kabat-zinn bahwa praktik *mindfulness* berasal dari agama Buddha yang mirip dengan studi tentang kecerdasan manusia. Zohar dkk mengemukakan berbagai jenis kecerdasan manusia, khususnya kecerdasan spiritual atau SQ yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk berpikir kritis dan menganalisis kehidupan dan situasi dalam kehidupan seseorang yang kemudian menghasilkan pemahaman diri, mengetahui dan memahami makna hidup seseorang yang sebenarnya, mampu benar-benar mengetahui tujuan lahir dan hidup seseorang serta mengerti benar ikatan antara diri sendiri dan orang lain, melihat keterkaitan hal-hal, dan mampu mengubah sikap dan ketika menghadapi masalah dalam hidup (Wongkom *et al.*, 2019:135).

Pendekatan praktik *mindfulness* dapat mengarahkan pikiran yang tampak sebagai pikiran dan perasaan yang tanpa penilaian; meningkatkan karakter tidak menghakimi dan mengarah pada penerimaan perbedaan antara individu; dan perhatian serta persepsi yang diberikan praktik *mindfulness* dapat meningkatkan hubungan baik antar individu (Surya *et al.*, 2021:463). Buddhisme menyediakan cara untuk mengetahui proses mental dan bagaimana mereka bekerja dan kemudian untuk dipahami dan dikembangkan, yang mengarah pada pembebasan dari belenggu siklus kelahiran. *Mindfulness* ini jika dipraktikkan dengan rajin dan progresif, dapat menghasilkan pengalaman spiritual yang tinggi. Bentuk meditasi pelatihan kesadaran ini

adalah dasar dari meditasi kesadaran, yang dirancang untuk meningkatkan kesehatan mental. Langkah-langkah untuk mengembangkan kesadaran terdiri dari (1) melihat proses mental itu sendiri, (2) meningkatkan kontrol atas proses mental, (3) memperoleh kebebasan dari ketidaktahuan dan proses mental yang tidak terkendali. Tugas yang tampaknya mustahil adalah untuk mencapai keadaan yang disebut oleh Nyanaponika "Perhatian Kosong" tanpa pemeriksaan kualitas, evaluasi komentar mental atau perilaku. "Perhatian Telanjang" itu adalah perhatian yang akurat dan terus menerus, yang dicatat pada tingkat kesadaran yang terjadi pada enam indera penglihatan, pendengaran, perabaan, pengecap, penciuman, dan pikiran (Surya *et al.*, 2021:465).

Mempraktikkan *mindfulness* di tempat kerja dapat mengurangi ketidakhadiran dan perubahan pekerja, meningkatkan peran kognitif (pemusatan perhatian, ingatan, kecakapan kerja), produktivitas pekerja, hubungan pekerja dan klien, dan kepuasan kerja (Burmansah *et al.*, 2019:135). Seorang karyawan biasanya memiliki dua peran utama dalam hidupnya yaitu kehidupan kerja dan kehidupan keluarga serta kepuasan kerja. Dan praktik *mindfulness* dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut. Sebuah organisasi harus memberikan pelatihan meditasi *mindfulness* agar karyawan mengurangi niat pindah dan meningkatkan kepuasan kerja melalui keseimbangan kerja-keluarga (Raza *et al.*, 2018:3).

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Dalam agama Buddha memiliki kemampuan memimpin yang baik didasarkan pada kebajikan moral, kebaikan, dapat dipercaya, dapat diandalkan, tekad, dan kecerdasan. Dan kepemimpinan yang penuh perhatian dalam agama Buddha berarti memperhatikan perilaku, ucapan, pemikiran, tindakan, dan lingkungan seseorang (Devinda, n.d.:164). Kepemimpinan mengajar kepala sekolah mengesankan sikap guru, kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi guru, kepuasan guru dalam bekerja, dan kemandirian guru. Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pengajaran, yang dilakukan di sebagian besar negara, menemukan bahwa kepala sekolah yang memiliki kecakapan dalam proses belajar mengajar dapat membawa perubahan dalam pembelajaran guru dan perubahan prestasi siswa (Sukarmin & Sin, 2021:1276).

Tingkat kepuasan dan kinerja yang tinggi bisa dibilang membutuhkan kepercayaan pada pemimpinnya. Hanya menerapkan perilaku kepemimpinan tidak menjamin bahwa pengikut akan puas atau bahwa mereka akan termotivasi untuk melakukan. Pengikut perlu mempercayai pemimpin agar merasa positif tentang pemimpin dan mengerahkan upaya ekstra untuk bekerja secara efektif. Jika pengikut percaya pemimpin tidak begitu peduli tentang keadaan sejahtera mereka, tidak memiliki integritas, atau tidak kompeten, mereka tidak akan mempercayai pemimpin dan akibatnya mereka tidak akan puas dengan pemimpin dan tidak termotivasi untuk bekerja sama

sepenuhnya dengan pemimpin sehingga berdampak buruk pada pemimpin mereka (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:404).

Dengan menerapkan metode kepemimpinan yang benar, manajer dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, tanggung jawab, dan produktivitas mereka (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:405). Voegtlin dkk menyarankan bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab harus dibangun melalui entitas yang sama-sama kuat atau memerintah sumber daya. Hal ini secara positif akan mempengaruhi sikap pengikut dan dengan demikian meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi (Lamsa & Keranen, 2020:424).

3. Praktik *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Kelelahan kerja juga dapat menyebabkan efek negatif pada berbagai hasil pekerjaan yang dapat mengurangi kepuasan kerja dalam organisasi (Charoensukmongkol, n.d.:16404). Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja didukung sebagai salah satu praktik terbaik yang setelah adaptasi mengurangi tekanan di tempat kerja dan peningkatan kepuasan. Semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin rendah keinginan berpindah (Raza *et al.*, 2018b:5-6). Kepuasan kerja menjadi hal yang bersifat perseorangan karena tingkat kepuasan yang dimiliki setiap orang masing-masing akan beda menyesuaikan dengan nilai-nilai yang dimiliki pada setiap orang. Semakin banyaknya bagian kerja yang sejalan dengan kehendak

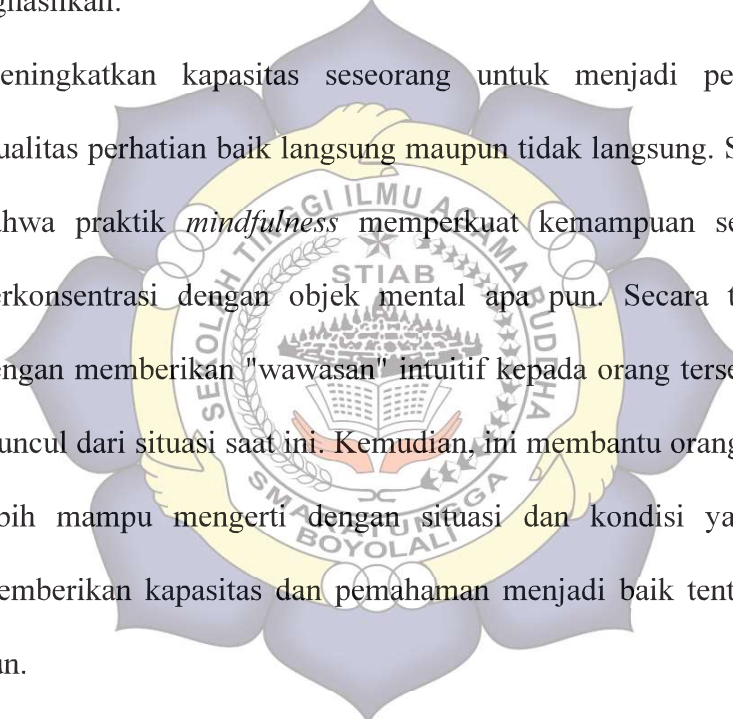
seseorang, maka tingkat kepuasan akan semakin tinggi yang dirasakan (Indrasari, 2017:38). Kepuasan kerja merupakan perilaku utama yang dapat digunakan untuk menentukan seluruh kontribusi pekerja dalam organisasi dan niat untuk meninggalkan organisasi. Jika organisasi mampu mengukur hal-hal yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, maka akan dapat memperkuat moral karyawan dan memberikan hasil yang positif bagi organisasinya (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:401).

Sering kali kepuasan kerja ditetapkan oleh baiknya hasil yang memuaskan atau sangat melebihi keinginan yang diinginkan. Contohnya, apabila 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).

Kepuasan memiliki berbagai konotasi. Namun demikian kepuasan kerja tetap relevan dari gabungan ini untuk merasa puas jika usaha kerja dan tunjangan yang diterima dianggap sesuai dan adil dan tidak ada patokan mutlak untuk level kepuasan kerja karena masing-masing karyawan mempunyai standar kecukupan rasa puas yang tidak sama, tetapi jika karyawan mempunyai disiplin dan sikap kerja yang baik di satuan kerja, serta

rendahnya tingkat pergantian karyawan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut relatif baik (Indrasari, 2017:40).

Pemimpin yang *mindful* selalu mencari ide dan pendekatan baru, karena seorang pemimpin yang penuh perhatian menyadari setiap saat, dia ada untuk mengalami hidup, berpikiran terbuka dan dengan demikian mampu belajar terus menerus, beradaptasi dan berkreaitivitas. Praktik *mindfulness* menghasilkan:

- 
- a) Meningkatkan kapasitas seseorang untuk menjadi penuh perhatian. Kualitas perhatian baik langsung maupun tidak langsung. Secara langsung bahwa praktik *mindfulness* memperkuat kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi dengan objek mental apa pun. Secara tidak langsung, dengan memberikan "wawasan" intuitif kepada orang tersebut yang dapat muncul dari situasi saat ini. Kemudian, ini membantu orang tersebut untuk lebih mampu mengerti dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Ini memberikan kapasitas dan pemahaman menjadi baik tentang situasi apa pun.
 - b) Menyerahkan keinginan untuk mengetahui dan mengendalikan. Menjadi sadar berarti menyerah pada saat ini, dalam diam itu berarti bahwa orang tersebut tidak mengetahui apa yang akan terjadi setelah saat ini, tidak mencoba mengendalikan situasi, mengetahui bahwa dia tidak tahu.
 - c) Pemahaman yang lebih dalam tentang intersubjektivitas. Latihan *mindfulness* meningkatkan kemampuan seseorang untuk merasa terhubung

dengan manusia lain. Perasaan terpisah, terisolasi, terputus dengan orang lain menghilang dengan perhatian penuh.

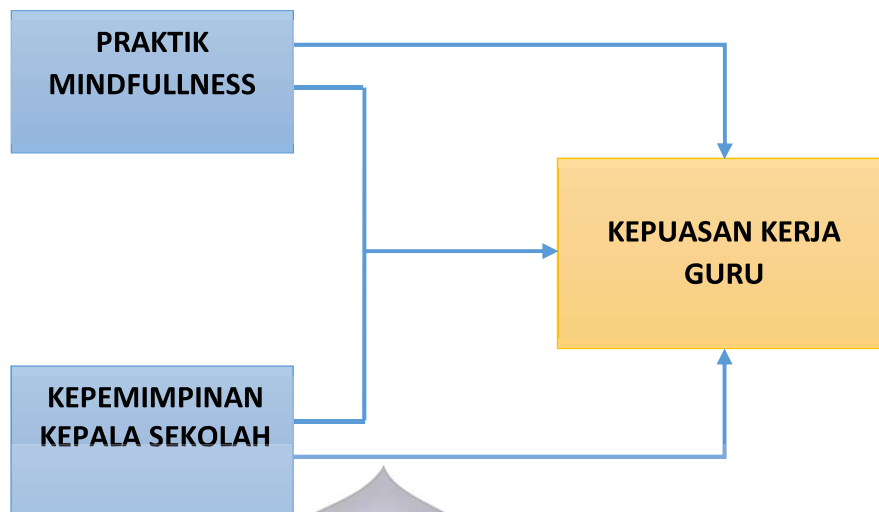
- d) Empati dan kasih sayang. Ketika seseorang yang berlatih *mindfulness* mulai melihat penderitaan di dalam dirinya sendiri, maka orang ini mengalami belas kasih terhadap penderitaannya sendiri. Dengan melakukan latihan *mindfulness* secara intensif membantu untuk menerima penderitaan, berhenti ingin menolaknya sepanjang waktu. Kemudian orang tersebut mengalami penyerahan diri pada penderitaan. Ketika seseorang menyadari bahwa setiap orang di bumi mengalami penderitaan yang sama dan mencoba untuk melarikan diri darinya, maka muncullah rasa welas asih dan empati terhadap orang lain.
- e) Toleransi. Saat melatih perhatian, emosi yang kuat muncul. Dalam kesadaran penuh perhatian, seseorang tidak akan lepas dari emosi ini tetapi mendengarkannya. Kesadaran akan toleransi ditandai dengan melunak dan merangkul pengalaman. Dalam proses ini, emosi yang kuat akan mengalami kehilangan sebagian kemampuannya untuk mengintimidasi. Kemudian meminimalkan kemampuan seseorang untuk menghina perasaannya. Orang tersebut tidak akan takut lagi dengan emosinya sendiri. Ini juga merupakan cara untuk menoleransi perasaan orang lain.
- f) Ketenangan – Menerima apa pun yang muncul pada saat ini, menumbuhkan ketenangan, kedamaian pikiran.
- g) Konsentrasi – Orang yang penuh perhatian berkonsentrasi pada saat ini. Dia berlatih untuk kembali ke saat ini setiap kali dia terganggu.

h) Sukacita dan kebahagiaan. Mempraktikkan perhatian penuh membantu untuk mengalami ketenangan, kegembiraan dan kebahagiaan. Keadaan pikiran yang tidak mudah terganggu oleh perubahan kondisi eksternal. Ketenangan muncul dari tidak mencoba untuk melarikan diri saat ini. Orang yang penuh perhatian tidak ingin berada di tempat lain selain di sini dan sekarang, dia menikmati sepenuhnya saat ini (Jagannathan & Rodhain, 2016:95-6).

Kepemimpinan *mindful* juga menunjukkan manfaat diantaranya pengurangan stres, pengurangan kelelahan emosional, dan peningkatan kepuasan kerja. Menjadi *mindfulness* berarti mengakui dan menyadari tetapi tidak bersikap kritis atau menghakimi keragu-raguan (Minda, 2019:4). Dari tinjauan pustaka, para akademisi menyebutkan 10 elemen kepemimpinan yang sadar, yaitu: 1) pengurangan stres, 2) kesadaran diri, 3) empati yang lebih besar untuk diri sendiri, 4) mengelola energi kita, 5) menjadi pendengar yang lebih baik, 6) sangat melibatkan orang lain, 7) menciptakan jarak antara pikiran dan tindakan, 8) memanfaatkan intuisi, 9) merangkul dan beradaptasi dengan perubahan, dan 10) kejelasan dan fokus yang lebih besar (Wongkom *et al.*, 2019:135).

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan judul yang dipilih yang akan diteliti, maka dibawah ini hubungan setiap variabel dalam kerangka berpikir adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Kerangka Penelitian Peneliti

D. Hipotesis Penelitian

Merujuk pada kerangka berpikir dalam penelitian yang dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian dari studi ini adalah:

- 1 H1:** Praktik *Mindfulness* memiliki dampak positif kepada kepuasan kerja guru Sekolah Tri Ratna.
- 2 H2:** Kepemimpinan Sekolah memiliki dampak positif kepada kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna.
- 3 H3:** Praktik *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki dampak secara bersama-sama kepada kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna.