



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Ria Sari, Ahmad Fauzan, Fisman Bedi

^{1,2,3}Universitas Raden Intan Lampung

Received:	07 September 2024	Abstract
Revised:	17 September 2024	<i>The purpose of this study is to describe the factors that influence teacher job satisfaction. This research is a qualitative research with literature review type. Information collection was carried out by searching for several important sources including primary sources from literature sources that discuss the factors that affect teacher job satisfaction and several other literature sources related to the research. The data collected was then analysed to obtain the results of the study which showed that job content, work environment, compensation, promotion, and motivation are factors that can affect job satisfaction, especially job satisfaction in teachers.</i>
Accepted:	27 September 2024	Abstrak
		<i>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan tipe literatur review. Pengumpulan informasi dilakukan dengan mencari beberapa sumber penting diantaranya meliputi sumber primer dari sumber literatur yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan beberapa sumber literatur lain yang berkaitan dengan penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis sehingga memperoleh hasil kajian yang menunjukkan bahwa faktor isi pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi, dan motivasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, khususnya kepuasan kerja pada guru.</i>
		Keywords: <i>Factors, satisfaction, teacher work.</i>

(*) Corresponding Author: riasariribuan@gmail.com

How to Cite: Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 866-876.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13983581>

INTRODUCTION

Profesi sebagai seorang guru memiliki peran sentral dalam membentuk karakter dan pengetahuan peserta didik, serta berkontribusi besar terhadap perkembangan pendidikan suatu bangsa. Kepuasan kerja guru menjadi faktor kritis dalam menentukan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang mereka berikan (Damayanti & Ismiyati, 2020). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan dan tantangan yang dihadapi guru semakin kompleks. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru sangat beragam, mulai dari aspek lingkungan kerja, manajemen sekolah, hingga kondisi sosial dan ekonomi. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajerial yang efektif, gaji yang memadai, serta pengakuan terhadap kinerja profesional dapat menjadi faktor-faktor yang signifikan dalam menentukan kepuasan kerja guru (Aprilianti & Mansur, 2021). Faktor-faktor

tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan dan motivasi individu guru, tetapi juga dapat mempengaruhi kualitas pengajaran, retensi guru, dan akhirnya kualitas pendidikan secara keseluruhan (Hasanah, 2015). Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru memiliki implikasi besar terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah diraih oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya yang didasari oleh keterampilan, kesungguhan, waktu, serta pengalaman. Selain itu, Kinerja merupakan salah satu ukuran keberhasilan seorang pekerja dalam menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang sudah dipercayakan (Darmawan et al., 2021). Apabila suatu organisasi memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, maka hal ini akan mendorong organisasi untuk mendapatkan keberhasilan yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya apabila suatu organisasi memiliki pegawai dengan kinerja yang rendah, maka hal tersebut dapat berdampak kurang baik terhadap keberhasilan suatu organisasi (Nugraha, 2019).

Guru merupakan suatu keterampilan kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru untuk dapat mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kinerja guru dalam suatu sekolah bersangkutan dengan perilaku guru dalam pelaksanaan kegiatan keguruan, yaitu mengajar (Sundari, 2017). Kinerja yang baik dari setiap guru akan melahirkan suatu kreativitas dan juga pembaharuan dalam pembelajaran sehingga akan muncul profesionalitas dalam bekerja karena keinginan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan secara maksimal (Surahman & Mukminan, 2017).

Kesungguhan dan kontribusi yang maksimal dari setiap guru dalam pelaksanaan tugasnya dapat diamati dengan jelas pada pencapaian prestasi belajar pada muridnya. Kinerja pada guru dapat ditinjau serta dinilai menurut standar kompetensi yang wajib seluruh guru miliki. Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati serta dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Mulyani, 2017). Terdapat banyak faktor yang dapat menentukan kinerja setiap guru, termasuk di antaranya yakni faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru adalah target utama dalam suatu organisasi, karena secara langsung ataupun tidak langsung kepuasan kerja guru dapat memberikan dampak terhadap produktivitas sebuah instansi. Kepuasan kerja pada setiap guru harus dapat diciptakan dengan sebaik-baiknya agar semangat kerja, kecintaan, dan kepatuhan kerja pada setiap guru dapat meningkat (Fayzhall et al., 2020). Guru akan mempunyai kinerja yang bertanggung jawab serta memberikan kontribusi yang maksimal apabila telah mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Memberikan kepuasan kerja pada guru adalah sesuatu yang harus dijamin oleh instansi tempatnya bekerja agar dapat menghindari adanya turnover, karena ketika turnover dalam suatu organisasi semakin sedikit maka organisasi dapat dikatakan baik dalam mengelola organisasinya.

Kepuasan kerja merupakan cermin dari rasa senang pada seseorang (termasuk guru) setelah ia melakukan suatu pekerja tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan *feedback* yang positif kepadanya (Ahmadiansah, 2016). Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam

bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi si pekerja.

Tantangan kerja kepuasan kerja berbanding terbalik dengan perpindahan dan kemangkiran. Orang memperhatikan tanggung jawab yang lebih kecil pada pekerja-pekerja yang tidak menarik dan tidak memuaskan. Motivasi yang buruk dapat mengakibatkan tidak efisien serta produktivitas yang rendah (Asbari et al., 2022). Idealnya setiap lembaga pendidikan tidak hanya banyak menuntut pada guru, tetapi sebaliknya harus di iringi dengan memenuhi kebutuhan guru, memberikan penghargaan baik secara lisan, tulisan maupun dalam bentuk barang berharga, peningkatan kesejahteraan (transportasi, tunjangan pendidikan anak, tunjangan kesehatan, dan intensif-intensif lainnya) (Suchyadi et al., 2019). Ada simbiosis mutualisme atau hubungan yang saling menguntungkan. Pihak manajemen pun ikut dalam kaitannya dengan kepuasan kerja guru melakukan komunikasi interpersonal secara intensif, tidak membicarakan kelemahan seorang guru di dalam rapat umum, santun dalam berbicara dan berargumentasi tanpa emosi.

Kepuasan kerja adalah contoh masalah dalam suatu instansi yang paling sering dipelajari serta dianggap begitu sangat penting baik dari sudut pandang ekonomi, kemanusiaan dan juga etika, sehingga dianggap sebagai aspek yang paling penting dan sering diteliti dari suatu organisasi. Pentingnya tinjauan mengenai kepuasan kerja telah banyak dijelaskan dalam penelitian-penelitian terdahulu, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh otonomi kerja, kejelasan peran, promosi, dan kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi kepuasan kerja.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, pihak sekolah, pemerintah, dan stakeholder terkait dapat mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam membentuk generasi yang unggul dan berdaya saing.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif karena sifat kualitatif dari data yang dikumpulkan dan dianalisis tidak menggunakan angka-angka (I. N. Sari et al., 2022). Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran individu atau kelompok. Sukmadinata mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan dengan hati-hati, termasuk deskripsi rinci dan temuan analisis dokumen dan catatan-catatan (Saadah et al., 2022).

Penelitian ini bertumpu pada penelitian *library research*, yaitu penelitian yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara menelaah secara kritis dan seksama bahan pustaka yang relevan. Dalam penelitian semacam ini, bahan pustaka digunakan sebagai titik awal untuk mendeduksi pengetahuan yang

ada, sebagai sumber ide untuk mengeksplorasi ide-ide baru, sebagai dasar untuk mengembangkan kerangka teori baru, dan sebagai sarana pemecahan masalah (M. Sari & Asmendri, 2020).

Metode pengumpulan data dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen catatan tertulis dengan pernyataan-pernyataan tertulis yang telah disiapkan oleh suatu lembaga atau perseorangan dengan maksud untuk meneliti suatu peristiwa. Ini berguna untuk sumber data, bukti, informasi alami yang sulit ditemukan, dan peluang untuk lebih memperluas pengetahuan tentang sesuatu yang diselidiki (Ramdhan, 2021). Teknik yang digunakan dalam analisis ini menggunakan metode content analysis, yaitu analisis informasi data yang dapat menggambarkannya secara objektif dan metodis sehingga dapat ditarik kesimpulan yang valid.

RESULTS & DISCUSSION

Berdasarkan hasil dari jurnal *literatur review* didapatkan bahwa kepuasan kerja adalah contoh faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja yang maksimal dari setiap guru. Ketika seorang guru telah merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka dia akan berupaya dengan sebaik-baiknya guna dapat menuntaskan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru yakni sebagai berikut:

Gambar 1: Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.



1. Lingkungan Kerja

Guru cenderung memberikan penilaian tinggi terhadap kepuasan kerja mereka jika fasilitas dan kondisi fisik sekolah mendukung kenyamanan dan keamanan. Ruang kelas yang nyaman, aksesibilitas fasilitas umum, dan kondisi bangunan yang baik menjadi faktor-faktor penting dalam membentuk persepsi positif guru terhadap lingkungan kerja. Adanya hubungan kerja yang baik antara guru, staf, dan pimpinan sekolah memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Kolaborasi yang efektif dalam tim guru dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan mendukung perkembangan profesional mereka.

Faktor-faktor terkait manajemen sekolah, seperti kejelasan visi dan misi, komunikasi yang terbuka, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, turut berperan dalam membentuk persepsi guru terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja mereka. Peluang untuk pengembangan profesional, pelatihan, dan program peningkatan keterampilan dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa

didukung untuk terus mengembangkan diri cenderung lebih puas dengan lingkungan kerja mereka.

Lingkungan kerja adalah lokasi di mana seorang guru menjalankan profesinya setiap hari. Rasa aman dihasilkan dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga mempermudah guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal (Widayati et al., 2020). Kepuasan kerja guru terhadap lingkungan kerja merupakan suatu perasaan tentang semua hal yang terjadi di sekitarnya saat menjalankan pekerjaan, baik yang berwujud fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang mampu mempengaruhi guru pada saat bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah wilayah kerja yang berhubungan dengan keadaan fisik dilingkungan kerja seperti suhu, pengaturan kantor, sirkulasi udara, pencahayaan, fasilitas, dan pencahayaan. Hasil dari penelitian yang didapatkan bahwa terdapat efek positif dari lingkungan kerja atas kepuasan kerja terutama pada lingkungan kerja fisik (Siahaan & Meilani, 2019).

Lingkungan kerja memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja. Hasil studi tersebut sejalan pada pengaruh yang berpengaruh secara baik dari lingkungan kerja atas kepuasan kerja pada penelitiannya yang dilakukan kepada guru-guru di Perguruan Sudirman Besitang (Sukoyo & Juhji, 2021). Hal itu dapat menunjukkan bahwa apabila kualitas lingkungan kerja dalam suatu organisasi ditingkatkan maka akan berdampak terhadap meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu sekolah sebagai tempat di mana guru bekerja harus lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja agar guru dapat bekerja dengan baik sehingga mampu mewujudkan visi yang ingin diraih oleh organisasi.

2. Isi Pekerjaan

Guru yang merasa terbebani oleh tugas-tugas yang berlebihan atau merasa tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Pengaturan beban kerja yang seimbang dan relevan dengan tugas guru dapat meningkatkan kepuasan mereka. Kesesuaian antara kualifikasi guru dan tugas yang diemban memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Guru yang merasa kualifikasi dan keahlian mereka diakui dan sesuai dengan tugas yang diemban cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Guru yang merasa memiliki kebebasan untuk menerapkan variasi dan inovasi dalam proses pengajaran cenderung merasa lebih puas. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan guru untuk merasa terlibat dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Dukungan dari pimpinan sekolah, rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi pengajaran memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja terhadap suatu profesi atau yang dikenal dengan kepuasan terhadap profesi itu sendiri adalah pengaruh terbesar bagi kepuasan bekerja. Isi suatu profesi mempunyai dampak yang baik untuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja melalui isi pekerjaan merupakan hal yang terwujud dari adanya otonomi kerja dan kejelasan peran (Tanjung et al., 2020). Dalam pengaturan pekerjaan dan dalam kerangka fenomena terkait pekerjaan, otonomi didefinisikan sebagai derajat di mana organisasi memberi karyawan kebebasan, kemandirian substansial, dan

kemampuan untuk merencanakan profesi mereka serta memutuskan bagaimana mereka akan menjalankan tugasnya.

Otonomi kerja dapat meningkatkan keleluasaan pada guru dalam mengontrol dan juga membuat keputusan terkait dengan pekerjaannya (Nugroho & Latifah, 2022). Terdapat level otonomi kerja terhadap durasi pekerjaan serta pekerjaan itu sendiri akan memperbesar kepuasan serta kenyamanan kerja. Kejelasan peran memiliki hubungan yang baik dengan kepuasan kerja. Seorang guru yang mempunyai pengetahuan yang jelas mengenai dirinya dan juga tugasnya umumnya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya (Werang, 2014). Hal tersebut sejalan dimana otonomi kerja dan kejelasan peran mempunyai dampak yang baik kepuasan kerja pada tenaga pendidik dalam bekerja.

3. Motivasi

Guru yang merasakan dukungan dan pengakuan atas kinerja mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Dukungan dari rekan kerja, pimpinan sekolah, dan pihak terkait lainnya memberikan dampak positif terhadap motivasi guru. Peluang untuk pengembangan profesional dan peningkatan keterampilan dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru. Guru yang merasa dapat terus berkembang memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

Kesesuaian antara nilai dan misi guru dengan visi pendidikan sekolah memainkan peran penting dalam membentuk motivasi mereka. Guru yang merasa memiliki peran yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi dan tujuan pendidikan cenderung lebih termotivasi. Guru yang diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah cenderung lebih motivasi. Keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi intrinsik.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (R. Sari, 2018). Motivasi kerja mempunyai dampak signifikan bagi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dimana pengaruh yang berarti serta positif dari motivasi terhadap kepuasan kerja guru (Vijian & Wahab, 2020). Motivasi kerja mempunyai peran yang penting untuk mendorong kepuasan kerja guru, motivasi kerja diperlukan oleh setiap guru untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik.

Setiap guru harus mempunyai motivasi kerja yang baik agar mampu meningkatkan kepuasan kerja dan juga produktivitas bagi suatu organisasi (Saragih & Suhendro, 2020). Motivasi kerja yang baik akan mampu mewujudkan kepuasan kerja pada guru jika dirasakan secara berkala, maka dari itu motivasi kerja terhadap guru disarankan untuk diberi perhatian lebih oleh suatu organisasi guna membangun semangat kerja sehingga para pendidik merasakan kepuasan kerja (Hakim & Muhandi, 2020). Bagi pihak sekolah, guna meningkatkan kepuasan kerja pada guru dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan kepada guru yang dinilai berprestasi sehingga dapat memotivasi para guru lainnya untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

4. Kompensasi

Guru cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika besaran gaji dan tunjangan yang mereka terima dianggap sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diemban. Gaji yang adil dan kompensasi yang memadai

memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Program insentif dan penghargaan yang diberikan kepada guru, seperti bonus kinerja atau penghargaan atas prestasi tertentu, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengakuan atas kinerja dengan bentuk insentif dapat memberikan dorongan ekstra bagi guru.

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh fasilitas dan sarana kerja yang tersedia. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, dan sarana teknologi, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Persepsi guru terhadap keadilan dalam sistem kompensasi juga memengaruhi kepuasan kerja. Guru yang merasa sistem kompensasi diterapkan secara adil dan transparan cenderung lebih puas dengan kompensasi yang mereka terima.

Kompensasi adalah pembayaran atau remunerasi yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk pembayaran langsung (gaji, upah, bonus, penghargaan, serta komisi) atau tunjangan (pembayaran tidak langsung). Kompensasi yang didapatkan oleh guru akan memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan juga hasil kerja (Pala'langan, 2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja telah terbukti dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasa di Wilayah Timur Kabupaten Malang" dimana kompensasi mempunyai dampak yang berarti bagi kepuasan kerja guru (Rahman et al., 2023).

Apabila kompensasi yang diberikan suatu organisasi sudah mencukupi, maka guru akan merasa puas dan termotivasi untuk memenuhi tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila setiap guru merasa tidak diberi kompensasi yang cukup (Hutagalung et al., 2020). Maka dengan ini kepuasan kerja, prestasi kerja, motivasi kerja guru akan berkurang. Sistem yang digunakan organisasi dalam menjamin kompensasi dapat memberikan pengaruh bagi kepuasan serta motivasi kerja setiap guru, pengaturan kompensasi yang sesuai dan layak sangat diperlukan di suatu lembaga pendidikan agar kepuasan kerja dapat tercipta.

5. Promosi

Guru yang merasakan adanya peluang promosi yang jelas dan terbuka memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kesempatan untuk naik jabatan dan kemajuan karir dapat memberikan motivasi ekstra bagi guru untuk berprestasi. Persepsi guru terhadap keadilan dalam sistem promosi juga memengaruhi kepuasan kerja. Guru yang merasa sistem promosi diterapkan secara adil dan transparan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi guru dalam pengembangan sekolah menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sistem yang memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap prestasi dapat memberikan dampak positif. Guru yang memiliki pandangan yang jelas terkait jalur karir dalam karir pendidikan mereka cenderung lebih puas. Sistem yang menyediakan jalur karir yang dapat diakses dengan jelas dapat memberikan arah dan motivasi tambahan bagi guru.

Promosi merupakan suatu perpindahan yang memperluas kekuasaan dan wewenang pegawai ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status, kewajiban, dan penghasilannya juga lebih tinggi. Promosi merupakan suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan kenaikan status maupun kenaikan upah (Ismail et al., 2016). Pelaksanaan promosi jabatan dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk

meningkatkan motivasi kerja pada pegawai agar dapat bekerja dengan perilaku yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menjamin suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Wote & Patalatu, 2019). Karena apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik, maka hal itu akan dengan sendirinya berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi, dengan demikian suatu organisasi akan dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti dewasa ini.

Promosi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Terdapat penelitian yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 6 Kendari” juga menunjukkan hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS di SMA Negeri 6 Kendari (Kurniawan et al., 2023). Promosi jabatan dalam secara tidak langsung bertujuan untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja pada guru dalam menjalankan tugas yang diberikan merupakan salah satu tolak ukur dalam promosi jabatan, apabila prestasi kerja guru kurang, maka akan sulit untuk guru tersebut dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

CONCLUSION

Kekuasaan kerja adalah sebuah faktor yang sangat utama untuk hasil kerja yang maksimal dari masing-masing guru. Bersumber dari hasil kajian literatur dari penelitian terdahulu memperoleh hasil bahwa faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja guru yakni faktor lingkungan kerja, isi pekerjaan yang meliputi otonomi kerja dan kejelasan peran, motivasi, promosi, dan kompensasi. Sekolah sebagai organisasi tempat seorang guru melakukan sebuah pekerjaan perlu lebih memberikan perhatian terhadap faktor-faktor tersebut supaya kepuasan kinerja terhadap guru bisa tercipta. Apabila kepuasan kerja seorang guru sudah tercipta dengan otomatis mereka dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal, dengan begitu tujuan organisasi akan dapat tercapai.

REFERENCES

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. *Injct (Interdisciplinary Journal Of Communication)*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.18326/Injct.V1i2.223-236>
- Aprillianti, N., & Mansur, U. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. *Senmabis: Conference Series*, 72–82.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.9000/Jupetra.V1i1.2>
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.15294/Eeaj.V9i1.37165>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja,

- Dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.47668/Pkwu.V9i2.317>
- Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., Radita, F. R., Nurasiah, N., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational Versus Transactional Leadership: Manakah Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? *Edupscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), Article 1.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), Article 2. <https://doi.org/10.23917/Jpis.V29i2.9354>
- Hasanah, H. H. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.33369/Mapen.V9i1.1102>
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru. *Edupscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), Article 1.
- Ismail, N. M. Z., Wahab, J. L. A., & Hassan, R. M. (2016). Kepuasan Kerja Guru Dan Perbedaannya Berdasarkan Pencapaian Sekolah. *Jurnal Personalita Pelajar*, 19(1), Article 1. <https://spaj.ukm.my/personalia/index.php/personalia/article/view/266>
- Kurniawan, B. A., Indrayana, S., & Azizah, A. K. (2023). Analisis Kepuasan Pelanggan Internal Di Rsud Sidoarjo Dalam Upaya Mengembangkan Mutu Pelayanan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), Article 4. <https://doi.org/10.31004/Innovative.V3i4.4733>
- Mulyani, F. (2017). Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam). *Jurnal Pendidikan Uniga*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.52434/Jp.V3i1.16>
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V5i1.2402>
- Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Proses Pembelajaran Menggunakan Strategi Inkuiri Dalam Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Dengan Hasil Kepuasan Guru Di Madrasah Tsanawiyah Assalam Martapura. *Al-Ulum : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.31602/Alsh.V8i2.8246>
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V9i2.38875>
- Rahman, S., Hermanto, H., & Saufi, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Honor Dengan Dimediasi Kepuasan

- Kerja (Studi Pada Smkn Se Kota Mataram). *Empiricism Journal*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.36312/Ej.V4i1.1216>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Saadah, M., Prasetyo, Y. C., & Rahmayati, G. T. (2022). Strategi Dalam Menjaga Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif. *Al-'Adad: Jurnal Tadris Matematika*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.24260/Add.V1i2.1113>
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V8i1.29654>
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Karwanto, Supriyono, Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., Sofiyana, M. S., & Sulistiana, D. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Unisma Press.
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan Ipa. *Natural Science*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.15548/Nsc.V6i1.1555>
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja Dan Manajerial Kepala Sekolah Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jehss: Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences*, 1(1), Article 1.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di Sebuah Smk Swasta Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18008>
- Suchyadi, Y., Karmila, N., & Safitri, N. (2019). Kepuasan Kerja Guru Ditinjau Dari Peran Supervisi Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bogor Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (Jppguseda)*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.55215/Jppguseda.V2i2.1453>
- Sukoyo, S., & Juhji, J. (2021). Interaksi Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Kepuasan Kerja. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.31538/Munaddhomah.V2i2.98>
- Sundari, F. (2017). *Peran Guru Sebagai Pembelajar Dalam Memotivasi Peserta Didik Usia Sd* (1). 1(1), Article 1. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/repository/article/view/1665>
- Surahman, E., & Mukminan, M. (2017). Peran Guru Ips Sebagai Pendidik Dan Pengajar Dalam Meningkatkan Sikap Sosial Dan Tanggung Jawab Sosial Siswa Smp. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan Ips*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/Hsjpi.V4i1.8660>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.31955/Mea.V4i1.554>
- Vijian, G., & Wahab, J. L. A. (2020). Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru-Guru Di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Zon Kajang. *International Journal Of Education And Pedagogy*, 2(2), Article 2.

- Werang, B. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 33(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/Cp.V1i1.1869>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.29>
- Wote, A. Y. V., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), Article 4. <https://doi.org/10.23887/Jisd.V3i4.21782>