



Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Guru terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja

Barbara Green Winslet Bessie^{1*}, Hendrik A. E. Lao²

¹⁻² Magister PAK, Pascasarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Kupang, Indonesia.

E-mail: barbarabessie687@gmail.com^{1*}, hendriklao33@gmail.com²

Alamat Kampus: Jl. Tajoin Tuan, Naimata, Kec. Maulafa, Kota Kupang

*Korespondensi Penulis: bessiebarbara434@gmail.com

Abstract. *This study examines the factors that influence teacher satisfaction with performance and work environment, essential for the quality of education. Through literature study, it was found that teacher satisfaction directly impacts performance (quality, quantity, punctuality of teaching). The work environment, both physical (school facilities) and non-physical (relationships between colleagues, management support, school climate), is a major determinant of satisfaction. Although teachers face challenges, a positive environment has been shown to increase satisfaction. It is concluded that satisfaction, performance, and work environment are mutually reinforcing. Strategic investment in these elements is essential to create a better education ecosystem.*

Keywords: *Teacher Satisfaction, Teacher Performance, Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan guru terhadap kinerja dan lingkungan kerja, esensial bagi kualitas pendidikan. Melalui studi pustaka, ditemukan bahwa kepuasan guru secara langsung berdampak pada kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu mengajar). Lingkungan kerja, baik fisik (fasilitas sekolah) maupun non-fisik (hubungan antar rekan kerja, dukungan manajemen, iklim sekolah), adalah penentu utama kepuasan. Meskipun guru menghadapi tantangan, lingkungan positif terbukti meningkatkan kepuasan. Disimpulkan bahwa kepuasan, kinerja, dan lingkungan kerja saling menguatkan. Investasi strategis pada elemen-elemen ini sangat penting untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: Kepuasan Guru, Kinerja Guru, Lingkungan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Profesi guru adalah fondasi utama bagi kemajuan suatu bangsa. Di era globalisasi yang semakin kompetitif, tuntutan terhadap kualitas pendidikan terus meningkat, menempatkan guru pada posisi yang sangat strategis sekaligus penuh tantangan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja guru muncul sebagai variabel krusial yang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu guru, tetapi juga secara langsung berkorelasi dengan efektivitas pengajaran dan, pada akhirnya, kualitas lulusan yang dihasilkan oleh sistem pendidikan. Jurnal ini dengan tepat mengidentifikasi bahwa guru yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas pengajaran mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu penurunan produktivitas, peningkatan tingkat turnover guru, dan bahkan berdampak negatif pada iklim belajar di sekolah (Tintingon et al., 2023).

Secara global, isu kepuasan guru telah menjadi perhatian berbagai organisasi pendidikan dan pemerintahan. UNESCO, OECD, dan berbagai lembaga penelitian lainnya secara konsisten menyoroti pentingnya menciptakan kondisi kerja yang mendukung untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik dalam profesi guru (Niancai et al., 2024). Profesi guru adalah tulang punggung sistem pendidikan, dan kepuasan kerja guru memiliki dampak signifikan pada kualitas pendidikan. Guru yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih termotivasi, dan berkomitmen, sementara ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan turnover guru. Kepuasan guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya yang berkaitan dengan kinerja profesional mereka dan lingkungan kerja tempat mereka berinteraksi. Kinerja guru mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas pengajaran (Syamsiah et al., 2023). Kinerja guru secara langsung berkorelasi dengan prestasi siswa. Sementara itu, lingkungan kerja guru terbagi menjadi aspek fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik meliputi sarana prasarana dan kondisi sekolah, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, dukungan manajemen, dan iklim sekolah. Lingkungan kerja yang kondusif adalah katalisator utama bagi kepuasan guru (Souvya, 2023).

Di Indonesia, konteksnya tidak jauh berbeda. Kebijakan pendidikan nasional yang terus berevolusi, seperti penerapan kurikulum baru, reformasi penilaian, dan program pengembangan profesi guru, seringkali membawa dampak signifikan pada beban kerja dan ekspektasi terhadap guru. Di satu sisi, ada harapan besar agar guru mampu berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, guru juga menghadapi berbagai tantangan dan sumber stres seperti beban kerja administratif, manajemen kelas yang kompleks, tekanan kurikulum, kurangnya dukungan, keterbatasan fasilitas, serta dinamika hubungan dengan orang tua dan tuntutan pengembangan diri. Tantangan ini dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja mereka. Selain itu Tantangan-tantangan ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu stres kerja dan mengurangi tingkat kepuasan guru. Sebagai contoh nyata di wilayah seperti Kupang, Nusa Tenggara Timur, permasalahan infrastruktur, aksesibilitas, dan dukungan sarana prasarana seringkali menjadi faktor tambahan yang memengaruhi bagaimana guru merasakan lingkungan kerja mereka (Kennedy et al., 2019). Hubungan antara kepuasan guru, kinerja, dan lingkungan kerja bersifat saling menguatkan. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan guru, yang kemudian mendorong kinerja optimal, dan pada gilirannya, kinerja prima akan memperkuat lingkungan sekolah (Mulyaningtyas & Soliha, 2023).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Perbedaan antara ketiga penelitian terletak pada tujuan, metode, dan hasil yang dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh (Souvya, 2023) tentang Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah menengah kejuruan di Riau. Hasil penelitian lainnya oleh (Mulyaningtyas & Soliha, 2023) tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). Selain itu penelitian lainnya oleh (Sari et al., 2024) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. Penelitian pertama bertujuan untuk menyelidiki tiga aspek utama yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja guru: lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini mengungkap pendekatan kuantitatif, mengumpulkan data melalui survei, kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK di Riau, Kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK di Riau dan Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan. Di sisi lain, Penelitian kedua bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, serta pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini juga mengadopsi metode kuantitatif melalui survei dengan kuesioner. Namun, analisis datanya lebih kompleks, melibatkan regresi analisis dan Sobel test untuk menguji efek mediasi. Hasilnya didapatkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, serta kepuasan kerja memiliki efek mediasi terhadap hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Sementara itu penelitian ketiga mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, yaitu isi pekerjaan (job content), lingkungan kerja, kompensasi, promosi, dan motivasi. studi ini adalah penelitian kualitatif yang berbasis pada studi literatur atau *literature review*. Pengumpulan informasi dilakukan dengan mencari dan mensintesis sumber-sumber literatur primer yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hasilnya yaitu isi pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi, dan motivasi adalah faktor-faktor yang secara konsisten teridentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja, khususnya dalam konteks profesi guru.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik (seperti sarana prasarana dan kondisi fisik sekolah) maupun non-fisik (meliputi hubungan antar rekan kerja, dukungan manajemen, dan iklim sekolah), berperan sebagai "katalisator utama" bagi kepuasan guru. Lingkungan yang kondusif terbukti meningkatkan kepuasan, yang kemudian memacu kinerja optimal. Pada gilirannya, kinerja prima guru dapat menciptakan dampak positif yang memperkuat lingkungan sekolah secara keseluruhan, seperti peningkatan reputasi sekolah atau dukungan komunitas yang lebih besar. Novelty atau kebaharuan dari penelitian ini yaitu mengintegrasikan secara komprehensif hubungan timbal balik antara kepuasan guru, kinerja, dan lingkungan kerja melalui pendekatan studi literatur yang sistematis serta mengisi celah dengan menyajikan tinjauan sistematis yang mengintegrasikan secara komprehensif hubungan multifaset antara kepuasan, kinerja, dan lingkungan kerja guru, serta memberikan implikasi strategis untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan peneliti di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi dan peneliti akan menjadikan kasus ini sebagai acuan dalam penelitian ini dengan mengambil sebuah judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Guru terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja” dengan tujuan mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan guru terhadap kinerja dan lingkungan kerja, esensial bagi kualitas pendidikan.

2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks guru, lingkungan kerja mencakup suasana dan tempat, baik fisik maupun non-fisik, yang saling berinteraksi (Yumaroh & Andriani, 2017). Lingkungan kerja di lembaga pendidikan sangat memengaruhi proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, pewarnaan ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku, serta laboratorium (Kennedy et al., 2019). Semua faktor ini berpotensi menunjang mutu kinerja guru. Lingkungan kerja di sekolah dapat meningkatkan kualitas guru, dengan beberapa faktor yang memengaruhinya seperti iklim organisasi,

ketersediaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontras ruangan, penerangan, posisi jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, penempatan kursi, penataan media belajar, serta ketersediaan buku yang dapat menunjang kinerja guru. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu baik atau buruknya kinerja guru (Syamsiah et al., 2023).

2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yang dapat mendukung kinerja guru. Indikator-indikator tersebut meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruangan kerja, sirkulasi udara, penerangan, model ruangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja seperti papan tulis dan meja guru, aksesori, penempatan kursi, penataan media belajar, serta ketersediaan buku dan laboratorium. Semua faktor ini berpotensi besar untuk menunjang kelancaran dan efektivitas kerja guru (Eliyanto, 2018). Selain itu, indikator lingkungan kerja dapat dibagi berdasarkan jenisnya, yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada semua aspek fisik di sekitar tempat kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini terbagi menjadi dua kategori: yang berhubungan langsung dengan pegawai (misalnya, kursi, meja) dan lingkungan perantara yang memengaruhi kondisi kerja (seperti pencahayaan, kualitas udara, tingkat kebisingan, bau, dan tata warna) (Jufri, 2023).

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua interaksi dan relasi di tempat kerja, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan, serta antar sesama karyawan. Dalam konteks guru, ini diperluas untuk mencakup hubungan kerja guru dengan kepala sekolah, sesama guru, karyawan lain, siswa, dan juga hubungan guru dengan aturan serta kebijakan sekolah. Singkatnya, lingkungan kerja non-fisik berfokus pada dinamika interpersonal dan sosial di lingkungan pendidikan yang memengaruhi cara guru berinteraksi dan bekerja (Yumaroh & Andriani, 2017).

2.3 Konsep Kinerja Guru

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru berarti pencapaian tugas atau prestasi kerja yang selaras dengan program sekolah, menunjukkan tingkat kompetensi guru dalam meraih visi, misi, dan tujuan sekolah (Rikia, 2022). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru meliputi kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan), kualitas (mutu hasil kerja), dan waktu pencapaian yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Nurhalizah, 2021).

a. Kualitas kerja

Kualitas adalah aspek krusial yang perlu diperhatikan karena berperan dalam memberikan kepuasan atas hasil yang dicapai. Kualitas juga memengaruhi nilai atau harga jual produk atau output dan outcome, yang pada akhirnya menambah nilai. Fokus utama kualitas adalah mutu apakah hasil pekerjaan itu baik atau buruk. Dalam konteks kinerja guru, kualitas diukur berdasarkan keefektifan kerja. Semakin efektif proses pembelajaran yang dilakukan guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

b. Kuantitas Kerja

Kualitas dievaluasi dengan membandingkan target yang telah ditetapkan dengan jumlah atau besarnya hasil kerja yang telah dicapai. Sementara itu, kuantitas diukur berdasarkan volume kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan kemampuan atau hasil aktual. Kuantitas juga dinilai dari tingkat efisiensi kerja. Semakin efisien proses pembelajaran yang dilakukan guru, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu sangat penting bagi guru untuk menunjukkan kedisiplinan kerja. Ini berarti tugas harus diselesaikan sesuai target waktu yang ditentukan, tanpa melampauinya. Penting untuk tidak hanya berfokus pada efektivitas (hasil yang baik) tetapi juga pada efisiensi (memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal). Guru harus menggunakan masa kerja mereka dengan sebaik-baiknya, selalu menyesuaikan dengan ketentuan sekolah yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai, prestasi yang diperoleh, atau kemampuan kerja yang ditunjukkan. Kinerja ini harus didasari oleh penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik. Dalam mencapai kinerja yang optimal, penting untuk memperhatikan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu, upaya mencapai standar kinerja guru juga perlu mempertimbangkan aspek efektivitas, ekonomis, dan efisiensi (Hariyanto et al., 2021).

2.4 Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pengalaman kerjanya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja timbul saat harapan seseorang tidak terpenuhi. Dalam dunia pendidikan, kepuasan kerja guru sangat memengaruhi prestasi kerja, disiplin kerja, dan kualitas kerja mereka (Widayati et al., 2020). Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan mutu pendidikan (Syamsiah et al., 2023). adanya beberapa kategori dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu :

a. Pay Satisfaction

Ini mencerminkan perasaan pekerja mengenai upah yang mereka terima, termasuk apakah upah tersebut sudah sesuai dengan harapan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun keinginan yang lebih mewah.

b. Promotion Satisfaction

Ini merefleksikan bagaimana perasaan karyawan terhadap kebijakan promosi di perusahaan dan bagaimana kebijakan tersebut dijalankan. Ini mencakup apakah mereka merasa promosi adalah sesuatu yang mungkin didapatkan, dan apakah prosesnya berlangsung secara adil dan berdasarkan kompetensi mereka.

c. Supervision Satisfaction

Ini mencerminkan bagaimana karyawan merasa tentang atasan mereka. Apakah mereka menganggap atasan kompeten, sopan, dan komunikator yang baik, alih-alih malas, mengganggu, atau menjaga jarak.

d. Coworker Satisfaction

Ini menggambarkan bagaimana perasaan pekerja terhadap rekan kerja mereka. Termasuk apakah mereka melihat rekan kerja sebagai pribadi yang cerdas, bertanggung jawab, peduli, menyenangkan, dan menarik. Pekerja berharap memiliki rekan kerja yang memang peduli terhadap mereka.

e. Satisfaction With the Work itself

Ini menggambarkan perasaan pekerja tentang tugas-tugas pekerjaan mereka sendiri.

f. Altruism

Ini adalah tentang sifat suka menolong orang lain dan menjadi penyebab semangat atau moral positif.

g. Status

Hal ini dapat memicu kepuasan kerja karena pekerja memiliki kekuasaan atas orang lain, atau meraih popularitas di lingkungan perusahaan.

h. Environment

Ini mengacu pada kenyamanan lingkungan kerja serta ketersediaan fasilitas dan sarana yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Pahlevi, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penulis menerapkan metode penelitian pustaka dengan pendekatan deskriptif. Ini berarti peneliti tidak terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data, melainkan berfokus pada pengumpulan dan penelaahan sumber data yang sudah ada, seperti buku dan artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian (Batubara, 2022). Metode kepustakaan adalah pendekatan penelitian yang mengandalkan bahan kajian yang sudah dipublikasikan, seperti buku dan artikel jurnal, untuk mengumpulkan data. Data-data ini kemudian dinarasikan secara sistematis untuk mendukung judul penelitian. Dengan demikian, dalam penelitian kepustakaan, peneliti harus mengumpulkan literatur yang relevan dengan topik penelitian, lalu menganalisisnya secara sistematis untuk mendapatkan hasil yang akurat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hubungan antara Kepuasan Guru, Kinerja, dan Lingkungan Kerja

Hubungan antara kepuasan guru, kinerja guru, dan lingkungan kerja adalah sebuah ekosistem yang saling terkait erat, membentuk fondasi kualitas pendidikan di sebuah institusi. Memahami dinamika interaksi ini sangat penting bagi setiap pemangku kepentingan yang ingin meningkatkan standar pembelajaran dan kesejahteraan para pendidik. Ketiga elemen ini tidak beroperasi secara independen, melainkan saling memengaruhi dalam sebuah siklus yang berkelanjutan (Rikia, 2022).

a. Peran Krusial Kepuasan Guru Terhadap Kinerja

Ketika seorang guru merasa puas dengan profesinya, hal itu secara langsung memancarkan energi positif ke dalam setiap aspek kinerja mereka. Guru yang puas cenderung lebih termotivasi untuk berinvestasi penuh dalam persiapan materi, menyajikan pelajaran dengan antusiasme, dan berinteraksi secara efektif dengan siswa. Kepuasan ini mendorong mereka untuk tidak hanya memenuhi standar minimal, tetapi juga untuk melampauinya, mencari cara-cara inovatif untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan. Misalnya, di sekolah-sekolah di Kupang, guru yang merasa dihargai dan didukung mungkin akan lebih bersemangat untuk mengembangkan media pembelajaran lokal yang sesuai dengan konteks budaya dan kebutuhan siswa di Nusa Tenggara Timur.

Lebih jauh, kepuasan guru juga berkorelasi kuat dengan komitmen organisasi. Guru yang puas cenderung memiliki ikatan emosional dan profesional yang lebih kuat dengan sekolah tempat mereka mengabdikan diri. Ini berarti tingkat turnover atau perpindahan guru akan lebih rendah, menciptakan stabilitas yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan pendidikan. Stabilitas ini memungkinkan pembangunan hubungan jangka panjang antara guru dan siswa, serta antara sesama rekan kerja, yang pada akhirnya memperkuat komunitas sekolah secara keseluruhan. Selain itu, guru yang puas seringkali lebih terbuka terhadap pengembangan profesional, aktif mencari pelatihan atau lokakarya untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran mereka (Idris et al., 2022).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Guru

Namun, kepuasan guru tidak muncul begitu saja, guru sangat dibentuk oleh lingkungan kerja dimana mereka berinteraksi setiap hari. Lingkungan kerja yang positif dan suportif merupakan katalisator utama bagi kepuasan. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah atau atasan hingga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Seorang kepala sekolah yang visioner, yang tidak hanya mengelola tetapi juga memimpin dengan memberikan bimbingan, umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, dan perlindungan dari tekanan eksternal, akan sangat meningkatkan rasa dihargai dan aman bagi guru. Dukungan dari rekan kerja, dalam bentuk kolaborasi, berbagi ide, dan saling membantu dalam menghadapi tantangan, juga menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan mengurangi tingkat stres.

Di samping itu, ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai juga menjadi pilar penting lingkungan kerja yang kondusif. Guru membutuhkan ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, akses ke teknologi, dan materi ajar yang relevan untuk dapat mengajar secara efektif. Bayangkan seorang guru di daerah terpencil yang harus berjuang dengan fasilitas minim; meskipun memiliki semangat tinggi, keterbatasan ini pada akhirnya dapat mengikis kepuasan mereka. Penting juga untuk memperhatikan beban kerja yang seimbang, memastikan guru tidak dibebani dengan tugas administratif yang berlebihan sehingga mereka memiliki cukup waktu untuk fokus pada inti pekerjaan mereka: mengajar. Terakhir, aspek keamanan dan kesejahteraan guru, baik fisik maupun psikologis, serta adanya kesempatan yang jelas untuk pengembangan profesional dan kenaikan karir, turut berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang ideal yang memupuk kepuasan (Hariyanto et al., 2021).

c. Siklus Saling Memperkuat dalam Pendidikan

Secara keseluruhan, hubungan antara ketiga elemen ini dapat dilihat sebagai sebuah siklus yang saling memperkuat. Lingkungan kerja yang positif yang ditandai oleh dukungan kuat, fasilitas memadai, dan kolaborasi erat akan secara langsung meningkatkan kepuasan guru. Kepuasan guru yang tinggi ini kemudian menjadi pendorong utama kinerja guru yang optimal, baik dalam kualitas pengajaran, inovasi, maupun komitmen. Pada gilirannya, kinerja guru yang prima tidak hanya menghasilkan peningkatan prestasi siswa, tetapi juga dapat menciptakan dampak positif pada lingkungan sekolah, misalnya melalui reputasi sekolah yang meningkat atau dukungan lebih besar dari komunitas.

Oleh karena itu, bagi setiap pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan, mulai dari pembuat kebijakan di tingkat pemerintah hingga kepala sekolah di garis depan, memahami dan mengimplementasikan strategi untuk memperkuat ketiga pilar ini adalah kunci. Berinvestasi pada lingkungan kerja yang sehat adalah investasi pada kepuasan guru, yang secara langsung merupakan investasi pada kualitas kinerja guru, dan pada akhirnya, investasi pada masa depan pendidikan generasi mendatang. Ini adalah pendekatan holistik yang diperlukan untuk membangun sistem pendidikan yang tangguh dan berkelanjutan (Mulyaningtyas & Soliha, 2023).

4.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Guru terhadap Kinerja

Berikut merupakan aspek-aspek yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru yaitu seperti:

a. Tempat bekerja

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 (Siahaan & Meilani, 2019). Guru merasa puas dengan lingkungan kerjanya ketika mereka merasa didukung untuk berkembang secara profesional. Lingkungan kerja, yaitu tempat guru bertugas setiap hari, yang kondusif dan aman akan sangat membantu mereka melaksanakan tugas dengan optimal. Jadi, kepuasan kerja guru terhadap lingkungan kerjanya adalah akumulasi perasaan terhadap segala sesuatu di sekitar mereka saat bekerja, baik aspek fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi kinerja mereka secara langsung atau tidak langsung (Sukoyo & Juhji, 2021). Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala sesuatu

yang berkaitan dengan kondisi fisik di tempat kerja, seperti suhu, tata letak kantor, sirkulasi udara, pencahayaan, dan ketersediaan fasilitas. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa jika kualitas lingkungan kerja dalam suatu organisasi ditingkatkan, kepuasan kerja juga akan meningkat. Oleh karena itu, sekolah sebagai tempat guru bekerja harus lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja. Tujuannya adalah agar guru dapat bekerja dengan optimal, sehingga mampu mewujudkan visi yang ingin dicapai oleh organisasi (Samtono, 2020).

b. 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 (Tintington et al., 2023). Guru yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan terhadap profesi adalah faktor terbesar yang memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Isi atau esensi dari sebuah profesi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan yang berasal dari isi pekerjaan ini terwujud ketika ada otonomi kerja (kebebasan dalam menentukan cara kerja) dan kejelasan peran (pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab) (Tanjung et al., 2020). Dalam konteks pengaturan pekerjaan, otonomi diartikan sebagai tingkat kebebasan, kemandirian, dan kemampuan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk merencanakan dan memutuskan cara mereka akan melaksanakan tugas. Bagi guru, adanya otonomi kerja ini meningkatkan keleluasaan mereka dalam mengontrol dan membuat keputusan terkait pekerjaannya. Tingkat otonomi yang lebih tinggi terhadap durasi dan sifat pekerjaan akan memperbesar kepuasan dan kenyamanan kerja. Selain itu,

kejelasan peran juga berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Guru yang memahami dengan jelas tentang diri dan tugasnya cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa baik otonomi kerja maupun kejelasan peran memiliki dampak positif pada kepuasan kerja para pendidik (Nugroho & Latifah, 2022).

c. 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 (Hariyanto et al., 2021). 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 adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan hubungan kuat antara motivasi dan kepuasan kerja guru (Hakim & Muhdi, 2020). Motivasi kerja memainkan peran krusial dalam mendorong kepuasan kerja guru. Setiap guru membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja yang baik. Guru harus memiliki motivasi kerja yang kuat agar mampu meningkatkan kepuasan kerja dan berkontribusi pada produktivitas organisasi. Motivasi kerja yang baik dapat mewujudkan kepuasan kerja bagi guru jika dirasakan secara berkala. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada motivasi guru guna membangun semangat kerja yang berujung pada kepuasan kerja. Bagi pihak sekolah, meningkatkan kepuasan kerja guru bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Ini tidak hanya memotivasi guru yang bersangkutan, tetapi juga mendorong guru-guru lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka (Gobinathan Vijian & Jamalul Lail Abdul Wahab, 2020).

d. 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 (Sari et al., 2024). 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 turut memengaruhi kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa sistem kompensasi diterapkan secara adil dan transparan cenderung lebih puas dengan kompensasi yang diterima. Kompensasi sendiri adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan oleh organisasi, baik itu berupa pembayaran langsung seperti gaji, upah, bonus, penghargaan, dan komisi, maupun dalam bentuk tunjangan yang merupakan pembayaran tidak langsung (Jihadi R & Prihatin, 2022). Kompensasi yang diterima guru memiliki dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja dan hasil kerja mereka. Jika kompensasi yang diberikan oleh organisasi dianggap mencukupi, guru akan merasa puas dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika guru merasa kompensasi yang diterima tidak memadai, kepuasan kerja, prestasi, dan motivasi kerja mereka akan menurun. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang diterapkan organisasi sangat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja guru. Pengaturan kompensasi yang sesuai dan layak sangat diperlukan di lembaga pendidikan agar kepuasan kerja guru dapat tercipta dan dipertahankan.

e. 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 (Widayati et al., 2020). Promosi adalah perpindahan ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, yang berarti peningkatan kekuasaan, wewenang, hak, status, kewajiban, serta penghasilan. Pelaksanaan promosi jabatan di organisasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mereka menampilkan perilaku kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas. Ini penting untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik secara otomatis akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, memungkinkan organisasi untuk bersaing di dunia kerja yang semakin ketat saat ini. Bagi guru, promosi jabatan secara tidak langsung bertujuan untuk memotivasi mereka agar meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas yang diberikan merupakan salah satu tolok ukur utama dalam promosi jabatan; jika prestasi kerja guru kurang, akan sulit bagi mereka untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi (Bagus Ananda Kurniawan et al., 2023).

4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Guru terhadap Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan guru terhadap lingkungan kerja sangat beragam dan meliputi aspek fisik maupun non-fisik (Sari et al., 2024). Berdasarkan berbagai penelitian dan studi literatur, berikut adalah faktor-faktor utamanya:

a. Hubungan Antar Rekan Kerja

Hal ini adalah salah satu faktor paling dominan. Guru merasa puas dengan lingkungan kerjanya jika mereka memiliki hubungan yang positif, suportif, dan kolaboratif dengan sesama guru. Lingkungan di mana guru dapat saling berbagi ide, memberikan dukungan emosional, dan bekerja sama dalam tim akan menciptakan rasa kebersamaan dan mengurangi beban stres. Sebaliknya, konflik atau persaingan yang tidak sehat dapat menurunkan kepuasan secara drastis.

b. Fasilitas dan Lingkungan Fisik Sekolah

Kualitas dan ketersediaan sarana dan prasarana sekolah secara langsung memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja guru. Ini termasuk:

- a) Ruang kelas yang memadai: Ukuran, pencahayaan, ventilasi, dan kondisi umum kelas.
- b) Peralatan dan sumber daya pengajaran: Ketersediaan papan tulis interaktif, proyektor, komputer, akses internet, buku-buku referensi, dan media pembelajaran lainnya.
- c) Fasilitas pendukung: Perpustakaan, laboratorium, ruang guru yang nyaman, toilet yang bersih, area parkir, dan kantin.
- d) Kebersihan dan keamanan: Lingkungan sekolah yang bersih, terawat, dan aman dari gangguan eksternal.
- e) Fasilitas yang baik tidak hanya memudahkan guru dalam mengajar, tetapi juga menunjukkan bahwa pihak sekolah menghargai profesi guru dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Souvya, 2023).

c. Dukungan Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sangat krusial dalam membentuk lingkungan kerja. Dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah, seperti:

- a) Komunikasi yang terbuka dan transparan: Kepala sekolah yang mendengarkan masukan dan keluhan guru.
- b) Pengakuan dan apresiasi: Penghargaan terhadap usaha dan pencapaian guru.
- c) Bimbingan dan arahan: Kepala sekolah yang memberikan panduan saat guru menghadapi masalah.
- d) Kepemimpinan yang adil dan konsisten: Perlakuan yang setara terhadap semua guru tanpa favoritisme.
- e) Penyediaan sumber daya: Memastikan guru memiliki alat dan dukungan yang diperlukan untuk mengajar.

d. Budaya dan Iklim Sekolah

Budaya sekolah mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku. Lingkungan kerja yang mempromosikan budaya positif, seperti:

- a) Saling menghormati dan menghargai: Antara guru, staf, siswa, dan orang tua.
- b) Kolaborasi dan kerjasama: Mendorong kerja tim dan berbagi praktik terbaik.

- c) Inovasi dan pembelajaran berkelanjutan: Guru merasa didukung untuk mencoba hal baru dan terus belajar.
- d) Keadilan dan transparansi: Dalam pengambilan keputusan dan penerapan kebijakan.

e. Keamanan Kerja dan Stabilitas

Guru akan merasa lebih puas dengan lingkungan kerjanya jika mereka merasa aman dan memiliki stabilitas dalam pekerjaan mereka. Ini termasuk:

- a) Jaminan pekerjaan: Guru tidak khawatir kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba.
- b) Sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil (Jufri, 2023).

4.4 Tantangan dan Stres Kerja Guru

Profesi guru, secara umum, merupakan salah satu pekerjaan yang menuntut dan penuh tekanan. Guru dihadapkan pada berbagai dinamika kelas, ekspektasi pemangku kepentingan, serta tuntutan kurikulum yang terus berkembang. Berbagai tantangan dan sumber stres ini dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka (Gaol, 2021). Berikut merupakan tantangan dan sumber stress bagi para guru:

a. Beban Kerja Administratif yang Berlebihan

Salah satu keluhan umum di kalangan guru adalah volume tugas administratif yang terus meningkat. Mulai dari pengisian laporan, penyusunan rencana pembelajaran yang detail, penilaian yang kompleks, hingga administrasi kelas, semua ini seringkali memakan waktu berharga yang seharusnya digunakan untuk persiapan mengajar atau interaksi langsung dengan siswa. Beban ini dapat menyebabkan guru merasa kewalahan, mengurangi waktu istirahat, dan memicu stres kronis.

b. Manajemen Kelas dan Perilaku Siswa

Mengelola kelas yang beragam, dengan siswa dari latar belakang dan tingkat motivasi yang berbeda, serta menghadapi perilaku siswa yang menantang (misalnya, kurang disiplin, gangguan, atau masalah sosial-emosional), merupakan sumber stres signifikan bagi banyak guru. Kemampuan guru dalam mengendalikan dinamika kelas secara langsung memengaruhi efektivitas pembelajaran dan kesejahteraan emosional guru (Hakim & Muhdi, 2020).

c. Tekanan Kurikulum dan Target Akademik

Guru seringkali berada di bawah tekanan besar untuk memenuhi target kurikulum yang ketat dan memastikan siswa mencapai hasil akademik yang tinggi dalam ujian standar. Tekanan ini bisa datang dari pemerintah, dinas pendidikan, manajemen sekolah, atau bahkan orang tua. Kondisi ini dapat membatasi kreativitas guru, menyebabkan pengajaran menjadi berorientasi pada ujian, dan mengurangi kepuasan karena guru merasa tidak dapat mengajar secara holistik.

d. Kurangnya Dukungan dan Pengakuan

Meskipun guru adalah pilar pendidikan, banyak yang merasa kurang mendapatkan dukungan yang memadai dari pihak manajemen sekolah atau pengawas, dan kurangnya pengakuan atas kerja keras serta kontribusi mereka. Kritik yang konstruktif pun terkadang sulit didapat, sementara kritik yang tidak membangun dapat merusak moral. Perasaan tidak dihargai ini dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja.

e. Keterbatasan Sumber Daya dan Fasilitas

Di banyak sekolah, terutama di daerah yang kurang berkembang, keterbatasan sumber daya fisik dan material (misalnya, buku, alat peraga, teknologi, kondisi ruang kelas yang tidak memadai) menjadi penghambat serius. Guru harus berjuang untuk mengajar secara efektif dengan fasilitas yang terbatas, yang dapat menimbulkan frustrasi dan memengaruhi kualitas pengajaran (Tintingon et al., 2023).

f. Hubungan dengan Orang Tua dan Masyarakat

Membangun hubungan yang positif dengan orang tua siswa dapat menjadi tantangan. Perbedaan ekspektasi, gaya komunikasi yang kurang efektif, atau keluhan dari orang tua dapat menambah beban stres bagi guru. Selain itu, pandangan masyarakat terhadap profesi guru yang terkadang kurang apresiatif atau adanya kasus-kasus negatif yang viral juga dapat memengaruhi moral guru.

g. Tuntutan Pengembangan Diri dan Teknologi

Dunia pendidikan terus berubah, menuntut guru untuk selalu mengembangkan diri dan beradaptasi dengan teknologi baru. Proses ini memerlukan waktu, energi, dan akses ke pelatihan yang memadai. Guru yang merasa tertinggal atau tidak didukung dalam pengembangan ini dapat mengalami kecemasan dan ketidakpuasan (Saleh & Djafri, 2023).

4.5 Implikasi Strategis untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan

Terdapat beberapa implikasi strategis yang dapat diterapkan oleh berbagai pemangku kepentingan dalam ekosistem pendidikan untuk secara konkret meningkatkan kualitas pendidikan (Simatupang et al., 2024). Berikut ada beberapa langkah untuk melakukan peningkatan kualitas pendidikan yaitu :

a. Prioritas Investasi pada Lingkungan Kerja Guru

Pemerintah, dinas pendidikan, dan yayasan sekolah harus memprioritaskan alokasi dana untuk pemeliharaan dan peningkatan fasilitas fisik sekolah, termasuk ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, akses ke teknologi yang memadai, dan sarana prasarana penunjang lainnya. Lingkungan fisik yang kondusif terbukti menjadi katalisator utama bagi kepuasan guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pengajaran. Selain itu, Kepala sekolah dan manajemen harus secara proaktif membangun budaya sekolah yang suportif, kolaboratif, dan menghargai. Ini mencakup mendorong hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja, memberikan dukungan manajemen yang konsisten, umpan balik konstruktif, pengakuan atas prestasi guru, serta menciptakan iklim sekolah yang inklusif dan aman. Program *mentoring*, *coaching*, dan kegiatan kebersamaan dapat sangat membantu dalam mencapai tujuan ini.

b. Penguatan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Kesejahteraan Guru

Kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya tentang administrasi, tetapi juga tentang pembentukan budaya dan dukungan. Kepala sekolah perlu dilatih dan diberdayakan untuk menjadi pemimpin yang suportif, mampu mengelola beban kerja guru, memberikan *autonomy* yang sesuai dalam proses pembelajaran, dan memfasilitasi pengembangan profesional guru. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan mendengarkan masukan guru akan meningkatkan rasa dihargai dan motivasi (Ridwan et al., 2023).

c. Pengembangan Kebijakan Kompensasi dan Pengembangan Karir yang Adil dan Transparan

Diketahui bahwa kompensasi dan promosi merupakan faktor signifikan kepuasan. Oleh karena itu, perlu adanya sistem kompensasi (gaji, tunjangan, insentif) yang adil, transparan, dan kompetitif, serta peluang pengembangan karir (promosi, pelatihan berkelanjutan, kenaikan jenjang) yang jelas dan berbasis kinerja. Ini akan menarik dan mempertahankan talenta terbaik dalam profesi guru, serta memotivasi mereka untuk berkinerja optimal.

d. Optimalisasi Isi Pekerjaan Guru dan Pengurangan Beban Administratif

Pastikan beban kerja guru seimbang dan fokus pada inti tugas pengajaran. Organisasi pendidikan perlu meninjau dan mengurangi beban administratif yang tidak perlu, sehingga guru memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk mempersiapkan pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan melakukan pengembangan diri. Memberikan otonomi kerja yang lebih besar kepada guru dalam merancang metode pengajaran juga dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap isi pekerjaan itu sendiri.

Dengan mengimplementasikan implikasi strategis ini, pihak-pihak terkait dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih sehat dan berkelanjutan, di mana guru merasa dihargai, termotivasi, dan diberdayakan untuk memberikan kontribusi terbaiknya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Omayra, 2021).

5. KESIMPULAN

Kepuasan guru memegang peranan sentral dalam menentukan kualitas pendidikan, secara langsung memengaruhi kinerja guru dan tingkat komitmen mereka terhadap profesi. Jurnal ini menggarisbawahi bahwa kepuasan guru adalah konstruksi kompleks yang dibentuk oleh interaksi berbagai faktor. Dalam aspek kinerja, guru yang merasa puas cenderung menunjukkan efektivitas mengajar yang lebih tinggi, produktivitas optimal, dan kemampuan mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan adalah prasyarat untuk kualitas pengajaran yang prima. Di sisi lain, lingkungan kerja merupakan faktor fundamental yang sangat memengaruhi kepuasan guru. Aspek fisik seperti ketersediaan sarana dan prasarana sekolah yang memadai, kondisi kelas yang nyaman, serta fasilitas pendukung yang lengkap sangat krusial untuk kenyamanan dan efektivitas guru. Sementara itu, aspek non-fisik, termasuk hubungan positif antar rekan kerja, dukungan aktif dan kepemimpinan yang adil dari kepala sekolah, serta budaya dan iklim sekolah yang suportif, juga berkontribusi besar pada rasa puas guru di tempat mereka bekerja.

Meskipun guru sering menghadapi tantangan seperti beban kerja administratif yang tinggi, dinamika manajemen kelas, atau tekanan kurikulum, lingkungan kerja yang positif terbukti dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan. Pada akhirnya, kepuasan guru yang tinggi akan mendorong kinerja yang lebih baik, menciptakan siklus positif yang esensial untuk memajukan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, investasi yang berkelanjutan pada elemen-elemen yang mendukung kepuasan guru, baik dari sisi kinerja maupun lingkungan kerja, adalah kunci keberhasilan sistem pendidikan secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Bagus Ananda Kurniawan, Samuel Indrayana, & Anisa Kurniatul Azizah. (2023). Analisis kepuasan pelanggan internal di RSUD Sidoarjo dalam upaya. *Journal of Social Science Research*, 3(4), 9615–9626. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4733>
- Batubara, H. (2022). Analisis perencanaan anggaran pendapatan belanja pendidikan. *PENDALAS: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 258–269. <https://doi.org/10.47006/pendalas.v2i3.169>
- Eliyanto. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181.
- Gaol, N. T. L. (2021). Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(1), 17–28.
- Gobinathan Vijian, & Jamalul Lail Abdul Wahab. (2020). Kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan kerja guru-guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Zon Kajang. *International Journal of Educational and Pedagogy*, 2(2), 18–31.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di wilayah timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Hariyanto, M., Santoso, B., & Fauzia, I. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 1–20.
- Idris, A. M., Kurniawan, A. W., Dipomatmojo, T. S. P., Product, S., Kerja, L., Fisik, N., & Kerja, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama. *PINISI: Journal of Art, Humanity & Social Studies*, 2(6), 178–189.
- Jihadi, R., Zulfikar, I., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru non PNS Madrasah Aliyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i1.5570>
- Jufri, W. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Journal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(November), 211–224.
- Kennedy, P. S. J., Tobing, S. J. L., Toruan, R. L., Tampubolon, E., & Nomleni, A. (2019). Isu strategis kesenjangan pendidikan di Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 619–629.
- Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 677–687.
- Niancai, L., Zhuolin, F., & Qi, W. (2024). *Education in China and the World*. <https://doi.org/10.1007/978-981-99-5861-0>

- 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), 1–13. <https://doi.org/10.31602/alsh.v8i2.8246>
- Nurhalizah, S. (2021). Konsep profesi guru. *Jurnal Seri Publikasi*, 1(2), 1–9. https://www.academia.edu/download/63311318/Konsep_Profesi_Guru_Abu_Bakar_Fadi_lah20200514-65631-1gi3d53.pdf
- Omayra, Y. (2021). Dimensions and strategies to improve the quality of education and its impact on the development of community human resources. *Jurnal Bina Ummat: Membina dan Membentengi Ummat*, 4(2), 77–94. <https://doi.org/10.38214/jurnalbinaummatstidnatsir.v4i2.114>
- Pahlevi, M. R. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Accounting Management Business and International Research*, 3(1), 112–128.
- Ridwan, R., Hanim, Z., Murni, M., & Misnawati, M. (2023). Implementasi perencanaan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan SMP Negeri 1 Bengalon Kutai Timur. *Journal on Education*, 6(1), 3153–3161. <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/3362>
- Rikia, D. A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 20, 1–11. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/1216/>
- Saleh, F., & Djafri, N. (2023). Stres kerja guru dalam pembelajaran daring di masa new normal. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 7(1), 1–10.
- Samtono. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dimediasi motivasi kerja pada guru-guru SMK Ma'arif Comal Pemalang. *Jurnal Among Makarti*, 10(20), 95–113.
- Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(September), 866–876.
- 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), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Simatupang, U. N., Arneti, R., & Padang, U. N. (2024). Implementasi perencanaan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. *Jurnal Niara*, 16(3), 606–613.
- Souvya, F. (2023). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah menengah kejuruan di Riau. *Jurnal Daya Saing*, 9(3), 1–8.
- Sukoyo, S., & Juhji, J. (2021). Interaksi kompetensi kepribadian guru dengan kepuasan kerja. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 95–102. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i2.98>

- Syamsiah, S., Zakaria, N., & Wahyudi, S. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 160–173. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.240>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Tintington, J. Y., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Problematika dan perubahan kebijakan pendidikan di Indonesia. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 798–809. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5088>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Yumaroh, M., & Andriani, L. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Scientific Journals of Economic Education*, 1(1), 76–84.