Khazanah Pendidikan
JURNAL ILMIAH KEPENDIDIKAN
DOI : http://dx.doi.org/ 10.30595/jkp.v18i2.22968
E-ISSN:2807-1379
P-ISSN:1979-6668
Vol. 18, No.2 September 2024

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DALAM PENDIDIKAN DI MI SULTAN FATAH DEMAK

Lutfiyah *[1], Sukarman[2], Alamul Huda[3], Titik Wahyuni [4]
[1, 2, 3, 4]Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Article Info

Article history:
Submitted : 05/07/2024
Accepted : 20/07/2024
Published : 12/09/2024

Keywords:
Job satisfaction in education factors

ABSTRACT

Job satisfaction is an important aspect in education that influences teacher performance and the quality of education. This research discusses the factors that influence teacher job satisfaction and their implications in education. The research results show that teacher job satisfaction is influenced by various factors, including mood, working conditions, motivation, and career commitment. Internal factors such as work stress and workload, as well as external factors such as the work environment and support from superiors and colleagues, also influence teacher job satisfaction. This research also shows that teacher job satisfaction has significant implications for teacher performance and educational quality. Therefore, it is important for educational institutions to pay attention to teacher job satisfaction and take steps to increase teacher job satisfaction.

.

Corresponding Author:
Lutfiyah,
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam,
Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara,
Jl. Taman Siswa, Pekeng, Kauman, Tahunan, Jepara, Indonesia.
E-mail: Lutfiyah1974@gmail.com

How to Cite:
Lutfiyah., Sukarman., Huda, A., & Wahyuni, T. (2024). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Pendidikan di MI Sultan Fatah Demak*. Khazanah Pendidikan-Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK), 18 (2), 375-380.

© 2024 by the authors; licensee FKIP UMP. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

1. PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan Indonesia salah satunya adalah meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui adanya instansi pembelajaran atau sekolah di berbagai tingkatan, baik itu dasar, menengah, dan tinggi (Dewa & Fifaldyovan, 2023). Pendidikan sekolah dasar merupakan jenjang awal seseorang mendapatkan bangku sekolah dan akan bergantung kepada jenjang-jenjang berikutnya. Tentunya instansi pendidikan memiliki tujuan tersendiri seperti mencapai prestasi guna menciptakan citra yang baik. Selain itu, terdapat beberapa komponen penting dalam pendidikan dasar, salah satunya adalah guru serta karyawan pada sekolah. Setiap guru maupun karyawan memiliki tujuan masing-masing yang berbeda. Cara menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan sekolah dengan meningkatkan nilai sumber daya manusia, yaitu memberikan motivasi kepada guru serta karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan. Apabila motivasi guru meningkat, maka kepuasan kerja yang dimiliki juga akan meningkat, sehingga menyebabkan guru merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Tidak hanya meningkatkan kinerja guru, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Kepuasan dalam dunia kerja pendidikan adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Aslamiyah *et al*., 2021). Kepuasan kerja guru dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas tenaga pendidik, serta kualitas pendidikan yang diberikan. Semakin baik kinerja guru dalam dunia pendidikan, maka akan semakin baik juga kualitas mengajar. Kepuasaan kerja merupakan bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaannya secara emosional, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan(Wiliandari, 2015). Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat ditunjukkan melalui kepuasan kerja mereka. Dapat dilihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, serta hal-hal lain yang mereka hadapi saat berada di tempat kerja. Banyak faktor, baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasaan kerja dalam pendidikan (Susanto, 2020). Faktor eksternal berasal dari luar lingkungan guru dan karyawan, contohnya seperti gaji, situasi lingkungan kerja, dan lainnya. Sementara itu, faktor internal merupakan semua hal yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri dan yang dimiliki saat mulai bekerja, seperti suasana hati yang dirasakan.

Menurut Meithiana (2017), kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa puas karena proses pelaksanaan atau pekerjaan dilakukan dengan baik dan benar, sehingga memperoleh hasil yang bermanfaat bagi diri sendiri serta lingkungan. Seorang karyawan yang mencapai kepuasaan dalam pekerjaan cenderung meningkatkan komitmen yang dimilliki terhadap pekerjaan yang ada dan memperoleh hasil yang lebik baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja dapat digunakan untuk memprediksi keberhasilan karir seseorang.

Terdapat beberapa komponen dalam kepuasan kerja menurut Leni Fitrianti (2022), diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan *(Job)*
   Pekerjaan dapat dianggap menarik karena memberikan kesempatan bagi guru untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan dan belajar. Apabila tugas yang diberikan memungkinkan mereka untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dan merasa tertantang. Namun, jika tugas yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang dimiliki, guru cenderung akan cepat merasa bosan. Tetapi, tugas yang lebih banyak juga memungkinkan para guru akan frustasi karena tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang diberikan.
2. Pembayaran *(Pay)*
   Jumlah gaji yang diterima dan seberapa besar gaji ini dianggap layak dibandingkan dengan karyawan lain pada satu instansi. Setiap guru menganggap membandingkan hal ini merupakan kegiatan yang lumrah. Mereka mengharapkan mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan membandingkan apakah mereka

mendapatkan kompensasi yang setara atau berbeda untuk pekerjaan yang sama (Azeem, 2010).

3. Rekan Kerja *(CO-Workers)*
   Sejauh mana rekan kerja bersikap ramah dan saling mendukung dalam lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh peran rekan kerjanya dalam interaksi yang terjadi diantara mereka. Perselisihan yang muncul antara sesama guru, meskipun tidak signifikan, dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan.
4. Atasan *(Supervisor)*
   Perilaku guru dalam pekerjaan sehari-hari dipengaruhi oleh kemampuan atasan dalam menunjukkan perhatian, memberikan bantuan teknis, memperlakukan guru, dan kemampuan untuk membuat keputusan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap bawahannya.
5. Kesempatan Promosi *(Promotion Opportunities)*
   Dalam organisasi pendidikan, terdapat kesempatan bagi guru untuk maju dan berkembang, seperti mendapatkan penghargaan, kenaikan pangkat, dan pengembangan individu yang terkait dengan pengembangan diri setiap guru. Sehingga, terdapat rasa ingin terus maju dan berkembang sebagai aktualisasi diri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprillianti & Nusa Putra (2022) dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur memperoleh hasil bahwa untuk mencapai hasil yang optimal bagi setiap guru, kepuasan kerja merupakan komponen yang sangat penting. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti lingkungan kerja dan isi pekerjaan. Sedangkan penelitian berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Riau yang diteliti oleh Fithrie *et al* (2023) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK di Riau adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepuasan kerja pada setiap instansi pendidikan memiliki beberapa perbedaan dan hal tersebut merupakan aspek penting guna menunjang kualitas pendidikan di Indonesia lebih cemerlang. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul ”Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Pendidikan di MI Sultan Falah Demak” serta membahas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pendidikan, strategi meningkatkan kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sangat relevan dan penting.

2. METODE

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan pokok pembicaraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik dan hubungan dua fenomena (Ramdhan, 2021). Berdasarkan pemahaman ini, desain penelitian dapat dirumuskan dengan mendeskripsikan kepuasan kerja guru di lingkungan kerja sekolah.

Subyek Penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja guru di lingkungan sekolah di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sultan Fatah Demak, maka subyek penelitiannya adalah guru yang berada di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sultan Fatah Demak. Teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen penelitian: a) teknik pengumpulan data terdiri dari: wawancara, observasi dan dokumentasi; b) pengembangan instrument pengumpulan data terdiri dari: teknik analisis data, dan pertanggung jawaban penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kondisi Kepuasan Guru di MI Sultan Fatah Demak

Penelitian ini dilakukan di MI Sultan Fatah Demak yang didirikan pada tahun 1948 dan berlokasi di Jl. Kyai Singkil No.14, Petengan Selatan, Bintoro, Kec. Demak. Kab. Demak. Kepuasan kerja guru terkait dengan layanan sekolah, yang mencakup pemenuhan kebutuhan administrasi, sosialisasi, dan analisis kurikulum. Tidak hanya materi atau uang, kesejahteraan kerja berkaitan dengan lingkungan sosial, tempat kerja, dan komunikasi antar guru dan kepala sekolah. Selain itu, kesejahteraan dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi. Layanan sekolah dan kesejahteraan guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru MI Sultan Fatah, sehingga menjadi Sekolah Standar Nasional (SSN). Adapun pembahasan mengenai faktor-faktor, strategi, dan pengaruhnya sebagai berikut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk suasana hati, kondisi kerja, motivasi, dan komitmen karir. Faktor internal seperti stress kerja dan beban kerja, dikarenakan dalam penyelesaian tugas. Seseorang tidak hanya membutuhkan motivasi, tetapi lebih membutuhkan komitmen untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Komitmen adalah kesediaan, kepedulian, dan keinginan untuk melakukan sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengukur kinerja guru adalah dengan menggunakan komitmen menjalankan tugas. Dengan kata lain, kinerja seseorang terhadap suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen mereka untuk menjalankan tugas tersebut.

Kemudian, faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan dari atasan serta kolega. Sekolah merupakan sistem karena termaksud institusi pendidikan formal yang terdiri dari berbagai bagian yang saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan pendidikan di MI Sultan Fatah Demak tidak dapat didasarkan pada satu bagian.

c. Strategi dalam meningkatkan Kepuasan Kinerja Guru dan Karyawan

Untuk meningkatkan kepuasan kerja di pendidikan, ada beberapa cara. Salah satunya adalah meningkatkan motivasi guru dan karyawan. Guru dan karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Strategi lain adalah meningkatkan kompensasi guru dan karyawan. Guru dan karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sehingga, diperlukannya penerapan strategi yang tepat dan sesuai dengan kondisi instansi pendidikan agar dapat meningkatkan kepuasan kinerja guru dan karyawan.

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan (Leni Fitrianti, 2022), diantaranya adalah yang pertama, mengubah struktur pekerjaan atau yang dikenal sebagai perputaran pekerjaan, dimana pekerjaan diubah dari satu jenis ke pekerjaan jenis lain yang sesuai. Kedua, melakukan perubahan pada struktur pembayaran dengan sistem didasarkan pada keahlian, yang berarti bahwa guru digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, sistem pembayaran didasarkan pada prestasi atau hasil yang diraih oleh tenaga pendidik. Ketiga, mengadakan progam yang mendukung perusahaan, seperti health center dan profit sharing. Keempat, memiliki kesempatan promosi yang adil. Kelima, menyesuaikan pekerjaan yang diberikan dengan minat dan keahlian yang dimiliki guru.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidikan

Kepuasan kerja pendidikan mempengaruhi kinerja pendidikan. Guru dan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung melakukan lebih banyak dan memberikan kualitas pendidikan yang lebih baik. Apabila guru merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Diperlukan kepuasan kerja yang tinggi untuk memperoleh kinerja

pendidikan yang baik. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Pada dasarnya, kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik (Emda, 2016). Hal ini dikarenakan guru adalah orang yang paling sering bersentuhan langsung dengan siswa selama proses pembelajaran di sekolah dan kinerja guru ditentukan oleh kepuasan kerja. Hal tersebut yang menyebabkan kualitas kinerja pendidikan menentukan kualitas hasil pendidikan. Menurut Ahmad (2017), kinerja guru terdiri dari tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan dasar yang dibawa guru ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuam, dan kecakapan interpersonal. Upaya adalah cara yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidik. Sementara, kondisi eksternal yaitu seberapa banyak faktor eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru secara individu dapat diukur melalui empat indikator, seperti pelaksanaan pembelajaran, merencakan progam kegiatan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi (Manullang, 2002). Selanjutnya, terdapat upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru (Gaol & Siburian, 2018). Pertama, peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar. Kedua, adanya progam sertifikasi.

4. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di MI Sultan Fatah Demak dapat disimpulkan bahwa dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja sangat penting untuk mencapai pembelajaran yang efektif. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas kehidupan para tenaga pendidik, sehingga berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada MI Sultan Fatah Demak, baik itu faktor internal maupun eksternal. Faktot internal yang mempengaruhi diantaranya kondisi emosional hati yang dirasakan. Faktor eksternal adalah lingkungan kerja dan dukungan dari atasan serta kolega. Sehingga, diperlukan strategi yang tepat untuk mencapai kepuasan kerja guru secara maksimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(1).

Aprillianti, N., & Nusa Putra, U. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. *Conference Series*, *1*(1), 72–87.

Aslamiyah, S., Saffaanatuzaqiya, S., & Rizqi, M. A. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru MTs . Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Melalui Pelatihan , Motivasi dan Kepuasan Kerja. *UMMagelang …*, 239–246. http://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/5858%0Ahttp://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/5858/2672

Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, *1*(4), 295–300.

Dewa, R. D., & Fifaldyovan, M. I. (2023). Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Knowledge Sharing Dengan Kinerja Dosen Di Bidang Penelitian Dan Publikasi Ilmiah. *MUARA : Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, *6*(2), 37–41. https://doi.org/10.62826/muara.v6i2.72

Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, *4*(2), 111–117.

Fithrie, S., Farwitawati, R., & Masirun, M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Di Riau. *Jurnal Daya Saing*, *9*(3), 664–675.

Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *5*(1), 66–73.

Leni Fitrianti. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Peranap Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. *Al-Ihda' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, *14*(2), 443–457. https://doi.org/10.55558/alihda.v14i2.35

Manullang, M. (2002). *Dasar-dasar manajemen*.

Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.

Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

Susanto, R. (2020). Kontribusi faktor mendasar kepuasan kerja: fondasi pengembangan profesionalitas tenaga pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, *4*(2), 232–248.

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, *6*(2), 81–95.