FAKTOR-FAKTOR PEMBENTUK KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 155/IX DANAU SAUNG TANTAN KABUPATEN MUARO JAMBI

Dian Margaretha[1], Mulyadi[2], Eva Iryani[3], Mohamad Muspawi[4]

[1,2,3]*Universitas Jambi*
E-mail : [1]dianmargmj21@gmail.com, [2]mulyadiahmad@unja.ac.id, [3]evairyani@unja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan Kabupaten Muaro Jambi. Menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik survei, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 11 guru sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik, profesionalisme, dan kemampuan beradaptasi, sementara kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti motivasi pribadi dan eksternal seperti lingkungan kerja serta dukungan kepala sekolah. Faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan profesional, beban kerja, dan keterlibatan orang tua terbukti signifikan dalam memengaruhi kepuasan dan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan Rancangan Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 yang menekankan peningkatan kualitas guru dan kepemimpinan pendidikan. Disarankan adanya peningkatan dukungan moral serta pelatihan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja guru.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Pendidikan*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas Pendidikan berada di tangan para guru sebagai ujung tombak pada proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu kinerja guru sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Fatimah *et al.,* 2023). Guru adalah profesi yang memiliki peran dalam membentuk karakter serta pengetahuan peserta didik selain itu guru juga berkontribusi besar dalam perkembangan. Pendidikan suatu bangsa sehingga kepuasan kerja guru menjadi faktor penentu dalam memberikan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang diberikan (Damayanti & Ismiyati, 2020).

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 (Aprillianti & Mansur, 2021).

Kinerja guru merupakan unsur vital dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru yang berkinerja tinggi kan mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, serta memberikan dampak positif terhadap perkembangan akademik dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru agar upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan secara tepat sasaran.

Guru yang memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam memberikan pengajaran yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di sekolah yaitu, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan siswa serta dukungan yang diterima dari kepala sekolah. Selain itu beban kerja yang seimbang dan pengakuan terhadap prestasi juga sangat memengaruhi kepuasan dan sikap guru. Prestasi juga sangat mempengaruhi kepuasan dan sikap guru, sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan sikap negative seperti kurangnya semangat mengajar, tingkat absensi yang tinggi, bahkan, keinginan untuk pindah kerja. Hal ini berdampak pada kualitas Pendidikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi perkembangan siswa secara keseluruhan.

Siswa di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan berdasarkan Rapor Pendidikan 2025 nilai akademik siswa masih tergolong rendah, fenomena yang di amati di sekolah yaitu banyak siswa masih memiliki motivasi belajar yang rendah, disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pembelajaran yang terlalu monoton dengan kurangnya penjelasan materi oleh guru, multi job yang dilakukan oleh guru dan memiliki beban administrasi yang banyak sehingga kelelahan dalam melakukan administrasi.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan sehingga mengetahui faktor yang mempengauhi dampak kepuasan kerja guru.

METODE

Metode penelitian adalah prosedur dan skema yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian memungkinkan penelitian dilakukan secara terencana, ilmiah, netral dan bernilai. Metode penelitian sebagai strategi mengumpulkan data, dan menemukan solusi suatu masalah

berdasarkan fakta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang berarti penggambaran fenomena sebenarnya atau yang nyata dengan pemaparan fenomena kendala yang selama ini terjadi. Teknik pengumpulan data yang digunakan Adalah observasi yaitu melakukan pengamatan langsung di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan, dan melakukan wawancara yang Dimana narasumber dari penelitian ini Adalah guru yang mengajar di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Kinerja dan Kepuasan Kerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu. Kinerja bukan hanya sekadar tentang menyelesaikan tugas, tetapi lebih pada pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, efektif, dan efisien. Menurut Moeheriono (2019), kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja individu sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan, yang kesemuanya berinteraksi untuk menghasilkan output yang diharapkan. Kinerja yang optimal mencerminkan sejauh mana individu atau tim berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Seperti diungkapkan dalam penelitian Pratama & Setyawan (2023), pengukuran kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses dan input yang digunakan. Pendekatan modern dalam manajemen kinerja menekankan pada pentingnya umpan balik yang berkelanjutan dan pengembangan diri untuk meningkatkan capaian kinerja secara terus-menerus.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif atau sikap umum yang timbul dari perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang diharapkan (seperti gaji, lingkungan kerja, dan pengakuan) dan apa yang diharapkan atau diinginkan. Ini mencakup tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan rasa pencapaian yang dirasakan seseorang dalam perannya di tempat kerja. dipengaruhi oleh dua jenis faktor yang berbeda, dan pemahaman tentang keduanya dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Nugroho Agung Hadi dkk, 2023).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Dan Kepuasan Kerja Di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan

Sikap guru, yang mencakup semangat, dedikasi, dan pendekatan dalam mengajar, serta kepuasan kerja mereka dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal,

a. Faktor Internal: Motivasi Pribadi dan Tantangan Pribadi

Motivasi intrinsik menjadi pendorong utama sikap positif guru. Beberapa responden menyebutkan panggilan hati untuk mendidik sebagai motivasi utama, Kepuasan melihat siswa berkembang, baik dalam pengetahuan maupun karakter, juga meningkatkan semangat mengajar.

Namun, faktor pribadi seperti kesehatan fisik/mental dan masalah keluarga dapat menurunkan semangat. Seorang responden menyatakan “Saat mengalami masalah kesehatan pribadi yang berat, fokus dan energi untuk mengajar menurun.” Meski demikian, dukungan keluarga dan profesionalisme membantu guru tetap menjalankan tugas.

b. Faktor Eksternal : Lingkungan Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah: Gaya kepemimpinan yang demokratis, yang melibatkan diskusi sebelum pengambilan keputusan, meningkatkan sikap positif guru. Dukungan moral,

bimbingan, dan penyediaan fasilitas juga membantu, meskipun beberapa guru mengharapkan pelatihan kompetensi yang lebih intensif. Hubungan harmonis antar guru, seperti saling berbagi pengalaman dan mendukung dalam kegiatan. Tugas administrasi seperti e-rapor dan Dapodik memiliki dua sisi. Sebagian guru menganggapnya membantu untuk pendataan, Namun, banyak yang merasa tugas ini menghambat fokus mengajar, terutama bagi guru yang kurang mahir teknologi , Fasilitas seperti internet dan LCD dinilai cukup memadai, tetapi kekurangan seperti fasilitas olahraga atau sarana belajar siswa menghambat kinerja.

c. Faktor Eksternal: Keterlibatan Orang Tu

Keterlibatan orang tua memengaruhi sikap guru secara signifikan. Pengalaman positif, seperti orang tua yang mendukung dengan memberikan motivasi atau menerima saran guru, meningkatkan kepuasan.

Kinerja yang tinggi pada sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Kim *et al.,* 2021). Faktor internal pada hasil riset ini adalah motivasi pribadi dan kepedulian guru terhadap siswa seperti penelitian yang dilakukan Lukman (Lukman *et al.,* 2021) menyatakan bahwa peduli atau *caring* berhubungan dengan efektivitas guru dalam penerapan pendidikan karakter. Peduli atau dalam bahasa inggris disebut dengan caring mempunyai hubungan dengan kinerja. Kepedulian guru terhadap lingkungannya terutama terhadap anak didik berpengaruh terhadap kinerja. Kepedulian guru terhadap peserta didik akan meningkatkan keterikatan antara guru dan peseta didik. Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja guru, guru yang bertanggung jawab tentunya akan menjalankan tugasnya dengan baik. Pelaksanaan pengerjaan tugas secara baik ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru seperti penelitian yang dilakukan Daulay (Daulay *et al.,* 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beragam faktor. (Faturohman, 2021) menyatakan bahwa kinerja seorang pendidik dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, motivasi profesional, gaya kepemimpinan, serta karakteristik kepribadian. Temuan ini menggaris bawahi betapa krusialnya peran pemimpin institusi Pendidikan dalam hal ini kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja para guru. (Sukerti & Sudianing 2023) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang signifikan dalam menentukan tercapainya tujuan pendidikan di suatu sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan seluruh roses pendidikan agar berjalan sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan yang efektif tidak bersifat mutlak, melainkan harus disesuaikan dengan tingkat kematangan para bawahan dalam hal ini guru. Kematangan ini tidak hanya dilihat dari aspek usia atau stabilitas emosional, tetapi juga mencakup motivasi untuk mencapai prestasi, kesiapan dalam mengambil tanggung jawab, serta kapabilitas dan pengalaman yang relevan dengan tugasnya. Dengan demikian, kondisi riil di lapangan dan tingkat kematangan sumber daya manusia sangat menentukan gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk diterapkan. Selaras dengan hal tersebut, (Adawiah & Nurachadijat, 2023) menambahkan bahwa sebagai figur yang berpengaruh, seorang kepala sekolah harus mampu membangun pemahaman dan visi yang sama dengan para guru, yang merupakan kelompok yang perilaku dan kinerjanya perlu diarahkan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kaitan dengan Rancangan Akhir RPJPN 2025-2045

Pada bab empat Transformasi Indonesia Menuju Indonesia Emas, Sub bab 4.1.2 Pendidikan Berkualitas yang merata, Pendidikan berperan sentral dalam peningkatan kualitas

hidup manusia serta mewujudkan kehidupan Masyarakat dan bangsa yang bermartabat untuk menciptakan Sumberdaya manusia yang unggul dan bersaing. Adapun tuntutan global berbasis prinsip Pendidikan sepanjang hayat. Adapun cakupan meliputi.

1. Peningkatan kualitas guru melalui penguatan pembelajaran bagi murid pada poin pertama, berdasarkan mini riset juga dapat dilihat bahwa fasilitas menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan mutu guru sehingga dapat menjalankan pengajaran dengan baik.
2. Penguatan sistem penjaminan mutu dan tata Kelola Pendidikan melalui penguatan manajemen dan kepemimpinan di Lembaga Pendidikan pada poin sebelas, selaras dengan hasil riset yang menunjukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan Kabupaten Muaro Jambi.

KESIMPULAN

1. Kinerja dan kepuasan kerja guru merupakan dua hal yang saling berhubungan erat. Kinerja guru dipahami sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas mengajar secara efektif, mencakup kompetensi pedagogik, profesionalisme, disiplin, kepedulian terhadap siswa, serta kemampuan beradaptasi dan berkolaborasi. Sementara kepuasan kerja guru merupakan kondisi psikologis positif yang ditentukan oleh terpenuhinya harapan, baik dari faktor intrinsik seperti pencapaian siswa maupun ekstrinsik seperti dukungan kepala sekolah dan lingkungan kerja.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi sikap dan kepuasan kerja guru di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan Kabupaten Muaro Jambi terbagi menjadi internal dan eksternal. Faktor internal terutama berupa motivasi intrinsik panggilan hati sebagai pendidik dan kepuasan melihat perkembangan siswa serta tantangan pribadi kesehatan dan masalah keluarga. Sementara faktor eksternal meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan suportif, lingkungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai meskipun terdapat kekurangan pada sarana olahraga dan belajar, serta keterlibatan orang tua yang positif. Namun, beban administratif yang berlebihan seperti e-rapor dan Dapodik menjadi penghambat signifikan terhadap focus
3. Temuan ini selaras dengan Rancangan Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045, khususnya pada poin penguatan kualitas guru dan kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan fasilitas yang memadai terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada terwujudnya pendidikan berkualitas yang merata.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada narasumber yang bersedia meluangkan waktu dan partisipasinya terhadap penelitian ini yaitu guru-guru di SD Negeri 155/IX Danau Saung Tantan. Penulis juga mengucapkan kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiah, E. R., & Nurachadijat, K. (2023). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Sagaranten. *SOKO GURU*: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(2), 15-34.

Aprillianti, N., & Mansur, U. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. Senmabis: *Conference Series, 72–82.*

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1),* 209-218.

Fathurohman, M., & Supriyoko, S. (2024). Pengaruh simultan dan parsial supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK di Wonosobo. *Indonesian Journal of Educational Management and Leadership*, *2(2),* 136-151.

Kim, K., Ok, C., Kang, S. C., Bae, J., & Kwon, K. (2021). High-Performance Work Systems With Internal And External Contingencies: The Moderating Roles Of Organizational Slack And Industry Instability. *Human Resource Management, 60(3),* 415–433.

Lukman, Marsigit, Istiyono, E., Kartowagiran, B., Retnawati, H., Kistoro, H. C. A., & Putranta, H. (2021). Effective Teachers' Personality Character In Education. *International Journal Of Evaluation And Research In Education, 10(*2), 512-521.

Nugroho Agung Hadi, Armanu Thoyib, Noora Fithriana, And Bayu Ilham. (2023). *Keouasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Pratama, R. A., & Setyawan, B. W. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Indonesia (JPdI)*, 12(2), 245-258.

Sukerti, K., & Sudianing, N. K. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja. *Locus*, 15(1), 106-120.