Research and Development Journal Of Education
Vol. 12, No. 1, April 2026, Pp: 399 – 405
DOI: https://doi.org/10.30998
Available online at https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/RDJE

p–ISSN 2406-9744
e–ISSN 2657-1056

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI PENGUATAN KEPUASAN KERJA DAN GOTONG ROYONG DI SMK SWASTA KABUPATEN BEKASI

Rahmawati[1(*)], Bibin Rubini[2], Lina Novita[3]
Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia[1]
Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia[23]
rhmarisma10@gmail.com[1]

Received: 05 Desember 2025
Revised: 20 April 2026
Accepted: 22 April 2026

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan kinerja guru melalui penguatan kepuasan kerja dan nilai gotong royong pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Kabupaten Bekasi. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan karena berkaitan langsung dengan efektivitas proses pembelajaran. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala yang mempengaruhi optimalisasi kinerja guru, seperti rendahnya kepuasan kerja serta kurangnya kolaborasi antar guru dalam lingkungan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang mampu memperkuat kedua aspek tersebut sebagai upaya meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh wawancara untuk memperdalam hasil penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada guru SMK swasta di Kabupaten Bekasi serta wawancara dengan beberapa responden terpilih. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja, gotong royong, dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan kepuasan kerja dan penerapan nilai gotong royong memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi serta terbiasa bekerja secara kolaboratif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan kepuasan kerja dan budaya gotong royong merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMK swasta Kabupaten Bekasi.

Keywords: Kinerja Guru; Kepuasan Kerja; Gotong Royong

(*) Corresponding Author: Rahmawati, rhmarisma10@gmail.com

How to Cite: Rahmawati, R., Rubini, B., & Novita, L. (2026). PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI PENGUATAN KEPUASAN KERJA DAN GOTONG ROYONG DI SMK SWASTA KABUPATEN BEKASI. *Research and Development Journal of Education*, 12(1), 399-405.

INTRODUCTION

Dalam lembaga pendidikan, seorang guru yang memiliki kinerja yang baik akan sangat membantu memajukan lembaga pendidikan dan mencapai tujuan lembaga tersebut. Kinerja guru terlihat dari keterampilan dan sikap mental yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaannya. Guru yang produktif dan profesional tentunya menguasai kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Tenaga pendidik dalam hal ini guru sebagai sumberdaya yang berharga dalam sekolah, sebab melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru, sekolah dapat mencapai tujuannya (Setyaningsih, 2020).

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena berhubungan langsung dengan efektivitas proses pembelajaran dan hasil belajar

peserta didik. Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi, seperti kepuasan kerja, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kualitas pembelajaran dan kesejahteraan guru, sehingga guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Assaf & Antoun, 2024). Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa kolaborasi antar guru juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas kerja guru melalui peningkatan inovasi tim dan efikasi diri (Ma et al., 2025). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih memfokuskan kajian pada faktor kepuasan kerja atau kolaborasi secara terpisah dalam menjelaskan kinerja guru.

Meskipun berbagai studi telah mengkaji pengaruh kepuasan kerja maupun kolaborasi guru terhadap kinerja, masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengintegrasikan keduanya dalam kerangka yang lebih kontekstual, khususnya dalam perspektif nilai sosial seperti gotong royong di lingkungan sekolah. Penelitian sebelumnya juga lebih banyak dilakukan pada konteks sekolah umum atau pendidikan tinggi dan belum banyak menyoroti kondisi sekolah menengah kejuruan (SMK) swasta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kinerja guru melalui penguatan kepuasan kerja dan gotong royong pada SMK swasta di Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menutup gap riset dengan memberikan bukti empiris mengenai bagaimana integrasi kepuasan kerja dan budaya gotong royong dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru serta memperkuat kualitas pembelajaran di sekolah.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Prasetyono & Ramdayana, 2020). Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan penggerak dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi fokus penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional (Prasetyono et al., 2020). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru menjadi indikator keberhasilan pengelolaan pembelajaran yang efektif.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Guru yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen, semangat, serta kreativitas yang lebih tinggi dalam mengajar. Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan, yang muncul dari penilaian individu mengenai berbagai aspek pekerjaannya. Dalam dunia pendidikan, kepuasan kerja dapat muncul dari hubungan antar rekan kerja, dukungan pimpinan, penghargaan, beban kerja yang sesuai, serta lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, semakin baik pula kinerjanya (Sutrisno, 2020).

Selain kepuasan kerja, nilai-nilai gotong royong juga menjadi aspek budaya yang mampu memperkuat solidaritas serta kerja sama antar guru dan warga sekolah. Gotong royong, sebagai bagian dari karakter bangsa Indonesia, mampu menciptakan iklim kerja kolaboratif yang mendorong produktivitas. Menurut Kamelia et al. (2024) menyebutkan bahwa gotong royong merupakan bentuk kerja sama sukarela antar anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan sekolah, praktik gotong royong tercermin melalui kolaborasi dalam perencanaan pembelajaran, berbagi pengalaman mengajar, kegiatan organisasi sekolah, hingga penyelesaian berbagai permasalahan pendidikan secara kolektif.

Penguatan budaya gotong royong dapat membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga guru lebih merasa nyaman, didukung, dan dihargai. Kondisi ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Sejalan dengan itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja kolaboratif sangat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas tenaga pendidik (Puji Rahayu Ningsi, 2024). Dengan demikian, penguatan kepuasan kerja dan gotong royong dipandang sebagai strategi penting dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai "Peningkatan Kinerja Guru dengan Penguatan Kepuasan Kerja dan Gotong Royong" menjadi relevan dan penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru serta memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah dalam mengembangkan budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang didukung oleh wawancara untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Penelitian dilakukan pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Kabupaten Bekasi. Pendekatan survei dipilih untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja, gotong royong, dan kinerja guru. Prosedur penelitian diawali dengan penyusunan instrumen penelitian berdasarkan kajian teori yang relevan, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah instrumen dinyatakan layak, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Selain itu, wawancara dilakukan kepada beberapa guru dan pihak manajemen sekolah untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait praktik kerja sama dan tingkat kepuasan kerja di lingkungan sekolah.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel kepuasan kerja, gotong royong, dan kinerja guru. Kuesioner diberikan kepada responden secara langsung maupun melalui media daring. Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen pendukung untuk menggali data kualitatif mengenai pengalaman dan persepsi guru terkait kerja sama serta kepuasan kerja dalam menjalankan tugas profesionalnya. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel yang diteliti. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik sehingga dapat menghasilkan temuan empiris yang akurat mengenai strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan kepuasan kerja dan gotong royong.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Berdasarkan penelitian pendahuluan dapat diketahui bahwa kinerja guru SMK Swasta di wilayah Kabupaten Bekasi masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan temuan ini, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui factor-faktor apa saja yang dapat

mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru sehingga dapat dilakukan upaya-upaya guna perbaikan dan peningkatan kinerja guru SMK di Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada angket yang telah di isi oleh 30 responden dari 5 SMK Swasta di Kabupaten Bekasi, dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Angket

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Pencapaian Target Kerja	29 %	Masih ditemukan permasalahan pada pencapaian target kerja yang dialami oleh guru sebesar 29 %
2.	Pemanfaatan Waktu	35 %	Masih ditemukan permasalahan pada pemanfaatan waktu yang dialami oleh guru sebesar 35%
3.	Penilaian Hasil Pembelajaran	23 %	Masih ditemukan permasalahan pada penilaian hasil pembelajaran sebesar 23%
4.	Pemanfaatan Teknologi	27 %	Masih ditemukan permasalahan pada pemanfaatam teknologi sebesar 27 %
5.	Pencapaian Kualitas Kerja.	41 %	Masih ditemukan permasalahan pada pencapaian kualitas kerja sebesar 41%

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui pada Tahun 2019 dari data hasil UKG guru SMK Se jawa Barat menunjukkan Kabupaten Bekasi pada tingkat SMK sebesar 59,48%. Setelah dilakukan studi pendahuluan bahwa perlu upaya dalam beberapa bidang diantaranya bidang pembelajaran, namajemen kelas, bidang kerjasama, bidang pengembangan teknologi dan bidang pencapaian kualiats kerja dimana peran kepala sekolah yang melibatkan guru.

Kepuasan Kerja Guru

Hasil angket menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 82%. Indikator kepuasan tertinggi terdapat pada:

Tabel 2.
Hasil Kepuasan Kinerja Guru

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Hubungan antar rekan kerja	87 %	Hubungan antar rekan kerja sangat baik sebesar 87%
2.	Penghargaan dan dukungan pimpinan	84 %	Penghargaan dan dukungan pimpinan juga baik sebesar 84%
3.	Beban kerja	76 %	Masih ditemukan Beban kerja yang dihasilkan 76%

Hal ini menunjukkan bahwa guru merasa cukup puas dengan lingkungan sosial dan apresiasi yang mereka terima, meskipun sebagian masih menganggap beban kerja cukup berat.

Gotong Royong

Budaya gotong royong guru berada pada kategori sangat tinggi, dengan skor 88%. Indikator tertinggi meliputi:

Tabel 3.
Skor Gotong Royong

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Kemauan membantu rekan	90 %	Kemauan dalam membatu rekan kerja sangat baik sebesar 87%
2.	Kolaborasi dalam kegiatan sekolah	849%	Kolaborasi dalam kegaitan sekolah sangat baik sebesar 84%
3.	Berbagi inovasi pembelajaran	83 %	Berbagi inovasi dalam pembelajaran sebesar 83%

Dalam hal ini menunjukkan bahawa Gotong royong terlihat kuat melalui: Kerja bakti sebelum akreditasi, Diskusi rutin untuk merancang perangkat pembelajaran, Saling membantu saat guru lain berhalangan. Namun dalam aspek berbagi inovasi pembelajaran, beberapa guru masih merasa malu atau kurang percaya diri.

Discussion

Hasil penelitian menunjuk kan bahwa kepuasan kerja dan budaya gotong royong berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini selaras dengan teori-teori sebelumnya.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, motivasi kerja yang kuat, serta kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Toropova et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berkontribusi secara positif terhadap kualitas pengajaran dan efektivitas pembelajaran di sekolah. Guru yang merasa dihargai, mendapatkan dukungan organisasi, serta memiliki kondisi kerja yang baik akan lebih mampu mengoptimalkan perannya dalam proses pendidikan. Selain itu, penelitian Skaalvik & Skaalvik (2015) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kesejahteraan psikologis guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja profesional mereka.
2. Selain kepuasan kerja, penelitian ini juga menemukan bahwa nilai gotong royong atau kerja sama antar guru memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja guru. Budaya kerja yang menekankan kolaborasi, saling membantu, serta berbagi pengalaman mengajar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Vangrieken et al. (2015) yang menyatakan bahwa kolaborasi antar guru dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui pertukaran ide, refleksi bersama, serta pengembangan strategi pembelajaran yang lebih inovatif. Kolaborasi yang kuat juga memungkinkan guru untuk saling mendukung dalam menghadapi tantangan pembelajaran sehingga mampu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.
3. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan budaya gotong royong memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja guru dibandingkan jika kedua variabel tersebut berdiri sendiri. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya dan berada dalam lingkungan kerja yang kolaboratif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Collie et al. (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk dukungan sosial dari rekan kerja, dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Dengan kata lain, kepuasan kerja

memberikan dorongan internal bagi guru, sedangkan gotong royong memberikan dukungan sosial yang memperkuat motivasi dan produktivitas kerja.

4. Temuan penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai peningkatan kinerja guru dengan memasukkan perspektif nilai sosial-budaya lokal, yaitu gotong royong. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan konsep kolaborasi dalam kerangka organisasi modern, sedangkan penelitian ini menempatkan gotong royong sebagai nilai budaya yang relevan dalam konteks pendidikan di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan kepuasan kerja yang didukung oleh budaya gotong royong dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya pada sekolah menengah kejuruan swasta yang membutuhkan kerja sama kuat antar guru dalam mengembangkan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru
   Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa individu yang puas dalam pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ketika guru merasa dihargai, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan merasa pekerjaannya bermakna, mereka secara alami lebih termotivasi untuk mengajar secara maksimal.

CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kepuasan kerja dan budaya gotong royong memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru pada SMK swasta di Kabupaten Bekasi. Kepuasan kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sementara itu, nilai gotong royong yang tercermin melalui kerja sama, saling membantu, dan kolaborasi antar guru mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan kualitas proses pembelajaran. Dengan demikian, integrasi antara kepuasan kerja dan budaya gotong royong dapat menjadi strategi yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja guru serta memperkuat mutu pendidikan di sekolah.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada SMK swasta di Kabupaten Bekasi sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks sekolah lain atau wilayah yang berbeda. Kedua, penelitian ini lebih menekankan pada pendekatan survei sehingga data yang diperoleh masih terbatas pada persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian, menambah jumlah responden, serta menggunakan pendekatan metode campuran atau studi longitudinal agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis dan teoretis. Secara praktis, pihak sekolah dan pengelola pendidikan perlu mengembangkan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan terhadap kinerja guru, serta memperkuat budaya kolaborasi dan gotong royong di lingkungan sekolah. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai peningkatan kinerja guru dengan mengintegrasikan aspek psikologis, yaitu kepuasan kerja, dan aspek sosial budaya, yaitu gotong royong, sebagai strategi yang dapat memperkuat kualitas kinerja guru dalam konteks pendidikan di Indonesia.

REFERENCES

Assaf, J., & Antoun, S. (2024). Impact of Job Satisfaction on Teacher Well-Being and Education Quality. *Pedagogical Research*, *9*(3).

Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, *33*(8), 744-756.

Kamelia, P., Repelita, T., Firmansyah, Y., Pancasila, P., Kewarganegaraan, D., Keguruan, F., & Ilmu Pendidikan, D. (2024). Upaya Guru dalam Pembelajaran PPKn untuk Meningkatkan Nilai Gotong Royong Siswa. *Journal of Education Research*, *5*(4), 4429-4435.

Ma, H., Liu, P., Zhu, M., & Kang, M. (2025). The impact of teacher deep collaboration on job satisfaction: Evidence from Chinese lower secondary teachers. *Teaching and Teacher Education*, *167*, 105222.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *8*(2), 108-123.

Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan kinerja guru SMK melalui lingkungan kerja dengan mengoptimalkan efektifitas kepemimpinan dan komitmen tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, *4*(3), 255-265.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.

Setyaningsih, S. (2020). Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM. *Bandung: Alfabeta*.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say?. *International education studies*, *8*(3), 181-192.

Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, *73*(1), 71-97.

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational research review*, *15*, 17-40.