

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GURU DI SMPN 3 DEPOK

Iis Dewi Lestari^{1*}, Halimatusha'diah¹, Ismail Akbar Brahma², Siwi Puji Astuti¹

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI¹

PPKN, STKIP Kusumanegara²

Email: iisdewilestari@gmail.com*

Abstrak

Kepuasan kerja guru merupakan perasaan senang dan positif seorang guru terhadap pekerjaannya. Guru menjadi tonggak utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan karena guru bekerja terjun langsung di sekolah dengan peserta didik dan elemen lain yang menentukan kualitas pendidikan. Berdasarkan permasalahan di lapangan bahwa tidak semua guru memiliki kepuasan kerja karena beban administratif yang terlalu banyak. Guru dengan beban kerja yang banyak diluar tugas formal tentunya berdampak pada kepuasan kerja. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dalam proses pengambilan data peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada lima guru di SMPN 3 Depok. Peneliti melakukan pengamatan disertai dengan pencatatan-pencatatan sebagai studi dokumentasi dan observasi terhadap faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru SMPN 3 Depok. Objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Guru. Subjek penelitian ini adalah Guru SMPN 3 Depok. Hasil penelitian ini faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru : 1) Gaji, 2) Promosi, 3) Rekan Kerja dan 4) Lingkungan Kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Guru, Faktor yang Mempengaruhi

Abstract

Teacher job satisfaction is a feeling of happiness and a positive attitude of a teacher toward their work. Teachers are the main pillar in improving the quality of education because they work directly in schools with students, principals, and other elements of society that determine the quality of students, schools, and the teachers themselves. Based on problems found in the field, not all teachers experience job satisfaction due to excessive administrative workloads. The research problem in this study is to analyze what factors influence teacher job satisfaction. Therefore, the purpose of this study is to analyze the factors that affect teacher job satisfaction at SMPN 3 Depok. The research method used in this study is descriptive qualitative. In the data collection process, the researcher used interviews, observations, and documentation. Interviews were conducted with five teachers at SMPN 3 Depok. The researcher also carried out observations accompanied by note-taking as part of documentation and observation studies regarding the factors that influence the performance of teachers at SMPN 3 Depok. The object of this study is teacher job satisfaction, while the subjects are teachers at SMPN 3 Depok. The results of this study show that the factors influencing teacher job satisfaction are: 1) salary, 2) promotion, 3) co-workers, and 4) work environment.

Key words: Job Satisfaction, Teacher, Influencing Factors

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber utama dalam meningkatkan pendidikan. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk membimbing guru mewujudkan guru yang berkualitas. Kepala sekolah harus memastikan bahwa guru yang berada di bawah pimpinannya mampu menghasilkan kinerja yang produktif,

cemerlang, kreatif dan berprestasi. Di sisi lain, kepuasan kerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk dipastikan bahwa guru memiliki manajemen, dan iklim sekolah yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif adalah hal utama bagi kepuasan guru[1]. Beragam banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, guru

merasa senang dan memiliki energi yang positif terhadap pekerjaannya. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja guru tidak terjadi dalam waktu singkat, tentunya faktor sesama rekan kerja yang saling bekerja sama memajukan organisasi menjadi salah satu faktor dari kepuasan kerja guru. Faktor lainnya dapat dilihat dari kondisi lingkungan tempat dia bekerja, apakah saling mendukung, adanya penghargaan pada pekerjaannya, kemudahan dalam promosi jabatan, dan lain-lain.

Beragam faktor kepuasan kerja guru dapat dianalisa lebih mendalam sebagai bahan kajian untuk perkembangan penelitian berikutnya. beban kerja berlebih sehingga guru dapat lebih meningkatkan kinerjanya [2]. Kepala sekolah memiliki peran dan andil yang besar untuk memastikan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokoknya yaitu mengajar dan meningkatkan kualitas dalam pembelajaran. Beban kerja guru semakin bertambah jika banyak pekerjaan dibebankan kepada guru berupa administratif yang semakin banyak menyita waktu guru sehingga guru merasa banyak beban kerja dan tidak merasa puas dengan pekerjaannya [2].

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seorang guru terhadap pekerjaannya, jika guru senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka kualitas dalam pembelajaran, menjadikan lebih produktif. membawa kualitas sekolah dan pendidikan akan berpengaruh langsung kepada peserta didik, sekolah maupun masyarakat. Wasaf Inayat dalam hasil penelitiannya dengan judul *A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations*, Peshawar pada jurnal *Hindawi Education Research International Education Research International*, juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja yang lebih

tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan motivasi kerja, guru menjadi lebih produktif dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya yang semakin tinggi. Sebaliknya, jika guru tidak memiliki kepuasan kerja maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja, penurunan produktivitas dan kinerja [1].

Kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu fisik dan non fisik. lingkungan fisik meliputi sarana prasarana dan kondisi sekolah, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, dukungan. Berdasarkan paparan di atas bahwa kepuasan kerja guru menjadi hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang guru. Jika guru memiliki kepuasan kerja maka kinerja guru akan meningkat dalam menghasilkan pembelajaran yang lebih berkualitas, guru akan lebih termotivasi melakukan peningkatan dalam perbaikan-perbaikan yang menunjang kinerja guru, guru akan lebih bersemangat dalam berprestasi. Di sisi lain, beban kerja guru saat ini yang memiliki banyak pekerjaan selain mengajar ternyata memiliki dampak yang sangat besar dalam menjaga kualitas guru.

Guru dituntut untuk segera berinovasi, mengikuti perkembangan digital dan informasi, guru dituntut mampu mengelola manajemen kelas dengan baik, tidak hanya dalam mengajar tapi harus mampu berinteraksi dan memiliki rasa emosional yang baik dengan siswa dan orang tua murid. Dilihat dari beban kerja diluar tugas pokok seorang guru, tentunya pekerjaan guru tidak hanya sebagai pengajar namun sebagai konselor, motivator, dan manajerial dalam kelas. Kepuasan kerja guru merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kepuasan kerja artinya guru

memiliki perasaan positif dan senang terhadap pekerjaannya [3]. Kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, kompensasi kerja, dan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan pernyataan sebagai bentuk apresiasi seseorang yang senang dengan pekerjaannya.

SMPN 3 Depok merupakan sekolah negeri unggulan di wilayah Depok, dengan status akreditasi A, tentunya menjadi bahan prioritas yang dapat meningkatkan kualitas sekolah itu sendiri yaitu melalui guru. Guru SMPN 3 Depok yang berjumlah lebih dari 50 guru PNS tentunya menjadi fenomena yang menarik di tengah beragam kasus sekolah negeri di Indonesia. Karakteristik sekolah primadona warga Depok, menjadi bahan perhatian tentang kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok untuk dapat bersaing dengan sekolah lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor apa saja yang dapat mempengaruhi guru-guru memiliki kepuasan kerja di SMPN 3 Depok yang dapat berdampak pada kualitas sekolah itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang timbul dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang [4]. Ada tiga dimensi dalam kepuasan kerja menurut Luthans yaitu 1) respon emosional terhadap situasi kerja, 2) ditentukan dari harapan dan hasil yang diperoleh, 3) mewakili beberapa sikap terkait. 5 karakteristik perilaku terkait tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri). Artinya sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan membuat individu tertarik untuk belajar dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.
2. *Pay* (upah) artinya imbalan finansial yang diterima dianggap adil.
3. *Promotion Opportunities* (peluang promosi) artinya adanya peluang untuk kemajuan dalam organisasi.

4. *Supervision* (pengawasan) artinya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dengan dukungan perilakunya dan melakukan bantuan teknis kepada karyawan.
5. *Coworkers* (rekan kerja) artinya sejauh mana rekan kerja mendukung secara teknis dan emosional dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja [5]. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka mengalami perasaan positif untuk menjalankan tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka mengalami perasaan negatif untuk berpartisipasi dan menjalankan tugas-tugasnya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja jika mereka memiliki persepsi bahwa imbalan yang mereka terima untuk melakukan pekerjaan melebihi tenaga kerja dan biaya individu yang telah dikeluarkan. Dari hasil penelitian Rinny, dkk dengan judul *The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University* pada *International Journal of Business Marketing and Management* [6] bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang diproduksi oleh kinerjanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal), terkait dengan situasi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Adapun dimensi tertinggi pada kepuasan kerja terletak pada kepuasan pada lingkungan kerja, kebijakan, masalah teknis dalam pekerjaan dan hubungan internal yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berperilaku positif dan berkontribusi pada organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul *Teacher job satisfaction : the importance of school working conditions and teacher characteristics* dalam *Journal Educational Review* bahwa komponen kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu kenyamanan kerja dan pemenuhan kerja [7]. Kenyamanan kerja artinya seberapa puas seseorang dengan kondisi dan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan komponen pemenuhan kerja artinya sejauh mana kepuasan seseorang dalam pencapaian pribadi dalam aspek-aspek penting pada pekerjaan tersebut. Guru dengan pengalaman pengembangan profesional yang lebih banyak cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang berasal dari evaluasi [8]. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan kebijakan organisasi, mengatasi kondisi kerja yang kurang ideal. Untuk mengukur kinerja ada dua pendekatan yang pertama adalah penilaian global tunggal tentang satu pertanyaan. Kedua, pendekatan penjumlahan aspek-aspek pekerjaan dengan cara mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam pekerjaan seperti : jenis pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, gaji, promosi, budaya, hubungan dengan rekan kerja dan *overall*. Kepuasan kerja pada umumnya ditunjukkan dengan pekerjaan mereka sendiri, pekerjaan mereka secara keseluruhan, hubungan dengan rekan kerja dan kontrol dari atasan, kesempatan promosi dan gaji.

Karakteristik kepuasan kerja antara lain [8]:

1) *Work it self* yaitu perasaan karyawan tentang pekerjaannya berkaitan dengan tanggung jawab, minat, dan perkembangan pekerjaannya., 2) *Pay* yaitu perasaan karyawan tentang pembayaran biaya yang dibayarkan sudah cukup adil., 3) *Promotion* yaitu perasaan karyawan tentang kesempatan untuk kemajuan karirnya, 4)

Supervision yaitu perasaan karyawan tentang perilaku pimpinan terhadap bawahannya, 5) *Coworkers* yaitu perasaan hubungan yang baik antar rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian [9] dengan judul *Relationship between Principal Supervision in Increasing the Job Satisfaction of Private Junior High School Teachers in East Bogor District* pada *Journal of Humanities and Social Studies* bahwa faktor yang terkait dengan kepuasan kerja :

1. situasi kerja, yaitu sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi dalam lingkungan kerja.
2. imbalan, yaitu upah atau gaji yang diterima dianggap sesuai atau pantas.
3. hubungan dengan atasan, yaitu pimpinan memberikan penghargaan, dukungan dan kesempatan kemajuan karir bagi anggota organisasi.
4. kerjasama antar personal, yaitu sejauh mana rekan kerja saling mendukung dan membantu dalam pekerjaan secara positif .

Berdasarkan kajian konsep-konsep teori di atas, maka diketahui bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan indikator : 1) Gaji, 2) Promosi, 3) Pengawasan atasan, 4) Pekerjaan itu sendiri, 5) Rekan Kerja, 6) Lingkungan kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan sebuah fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada [10]. Dalam proses pengambilan data peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada lima guru di SMPN 3

Depok. Peneliti melakukan pengamatan disertai dengan pencatatan-pencatatan sebagai studi dokumentasi dan observasi terhadap faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru SMPN 3 Depok. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus – Desember tahun 2024. Objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Guru. Subjek penelitian ini adalah Guru SMPN 3 Depok. Pedoman wawancara yang dilakukan antara lain : Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok? Contoh kegiatan apa saja yang mencerminkan kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok? Apakah peran kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru? Apa saja hambatan yang dialami untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok? Observasi yang diamati antara lain kegiatan dan perilaku guru yang mencerminkan kepuasan kerja. Transkripsi dilakukan berdasarkan informasi yang didapat dari berbagai sumber informasi serta wawancara kepada Wakil Kepala Sekolah SMPN 3 Depok. Peneliti melakukan pengamatan disertai dengan pencatatan-pencatatan sebagai studi dokumentasi dan observasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMPN 3 Depok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara yang dilakukan kepada guru SMPN 3 Depok sebagai guru TIK, menyatakan bahwa sebagai guru PNS, gaji, jam kerja dan insentif merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Guru PNS dengan beban kerja dan gaji yang diterima sudah dapat dirasakan sebagai perasaan yang positif dan membuat senang guru. Tentunya dengan tambahan insentif dan jam kerja yang masih sangat wajar karena sebagai guru biasa yang hanya mengajar tentunya menjadikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa kepuasan kerja guru menjadi faktor penting untuk

meningkatkan kualitas pendidikan, beberapa faktornya yaitu dipengaruhi oleh gaji, insentif dan jam kerja [11]. Hal ini didukung dari hasil penelitian bahwa seorang guru yang memiliki perasaan senang dan emosional yang positif maka akan mempengaruhi kinerja guru dalam mengembangkan pembelajaran lebih inovatif dan menghasilkan kinerja yang di atas standar [1].

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan insentif yang diterima, teman di lingkungan pekerjaannya dan perasaan dihargai dalam pekerjaannya. Jika seorang guru tidak memiliki kepuasan kerja maka berdampak pada kualitas pekerjaannya, baik dalam pembelajaran maupun tanggung jawab lainnya sebagai guru, selain itu akan menurunkan semangat dan motivasi bekerja, serta berdampak pada stress kerja dan banyaknya pengunduran diri dari pekerjaan sebagai guru [12].

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul *Teacher job satisfaction : the importance of school working conditions and teacher characteristics* dalam *Journal Educational Review* bahwa komponen kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu kenyamanan kerja dan pemenuhan kerja [7]. Kenyamanan kerja artinya seberapa puas seseorang dengan kondisi dan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan komponen pemenuhan kerja artinya sejauh mana kepuasan seseorang dalam pencapaian pribadi dalam aspek-aspek penting pada pekerjaan tersebut. Guru dengan pengalaman pengembangan profesional yang lebih banyak cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sekolah sangat menunjang semangat para guru untuk bekerja dengan gembira tanpa beban. Guru dapat nyaman berada di kelas, dikantor dan di lingkungan sekolah dengan kondisi fasilitas yang mendukung. Selain itu, kolaboratif, kerjasama dengan rekan

kerja sangatlah penting untuk membuat suasana dalam pekerjaan menyenangkan. Rekan kerja saling mendukung, menghormati dan menghargai merupakan hal penting dalam sebuah sekolah. Guru PNS dengan gaji dan beban kerja yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan guru sehari-hari sehingga jika gaji dan insentif yang diterima tepat waktu dan adanya insentif tentunya sangat berpengaruh pada kepuasan kerja guru.

Hal tersebut, senada dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki seorang guru [1]. Hal ini dikarenakan guru memiliki tugas penting dan bertanggung jawab kepada masyarakat untuk mencerdaskan peserta didik dan meningkatkan kualitas pendidikan. Jika gaji, lingkungan, rekan kerja dan promosi diterima dengan baik oleh guru artinya kepuasan kerja guru akan berdampak pada kualitas kinerja guru untuk semangat dan termotivasi melakukan hal yang terbaik untuk peserta didik dan kualitas sekolah.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa guru PNS yang bekerja lebih dari 15 tahun di SMPN 3 Depok, selanjutnya dilakukan FGD untuk melakukan konfirmasi dari hasil wawancara yang didapat. Berdasarkan hasil FGD diketahui bahwa kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok dipengaruhi oleh gaji, rekan kerja, lingkungan kerja dan promosi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh baik untuk menghasilkan pekerjaan. Selain itu, gaji juga dapat menjadi motivasi untuk semangat bekerja terhadap penghargaan yang diberikan [14]. Lingkungan kerja merupakan semua fasilitas yang berada didekat pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dari beragam hasil wawancara maka dapat

dianalisa berdasarkan hasil wawancara dan FGD bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok antara lain : gaji, rekan kerja, lingkungan kerja dan promosi. Keempat hal ini menjadi hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja di SMPN 3 Depok. Hal ini didukung dari hasil penelitian bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dirasa puas maka akan berpengaruh pada kinerja yang lebih meningkat [1]. Lingkungan kerja yang sehat, saling mendukung, menghargai dan adanya pengembangan diri dalam tenaga profesional untuk meningkatkan kualitas diri sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Sumber : Dokumen Pribadi

Gambar 1. Forum Group Discussion dengan Guru SMPN 3 Depok

Berdasarkan analisis dari hasil wawancara dan FGD maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok antara lain gaji, rekan kerja, promosi dan lingkungan kerja. Keempat faktor tersebut menjadi hal yang sangat penting untuk terus diperhatikan, ditingkatkan dan dievaluasi agar kepuasan kerja guru terus meningkat sehingga kualitas guru dan sekolah akan semakin berkualitas. Kepuasan kerja guru menjadi hal utama agar sekolah berkualitas untuk menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan mampu berdaya saing di tengah perkembangan global.

Profesi guru menjadi pusat perhatian dikarenakan tonggak dalam mewujudkan kecerdasan bangsa yang nyata di lapangan. Ketika guru memiliki kepuasan kerja artinya guru memiliki emosi positif dan

senang terhadap pekerjaannya sehingga guru akan terus mengembangkan dan bertanggungjawab terhadap luaran kualitas dimana ia bekerja. Melalui kepuasan kerja guru merupakan salah satu yang dapat meningkatkan kinerja, prestasi dan motivasi kerja guru dalam kualitas pendidikan. Kepuasan kerja 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 [1].

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMPN 3 Depok antara lain : 1) Gaji, merupakan imbalan yang menjadi hak dirasa sudah mencukupi kebutuhan guru PNS, 2) Rekan kerja, memiliki rekan kerja yang saling mendukung, kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi hal penting guru memiliki kepuasan pada pekerjaannya, 3) Promosi, kenaikan pangkat dan jabatan yang terbuka lebar dan transparan membuat semangat dan motivasi bagi para guru PNS di SMPN 3 Depok, 4) Lingkungan kerja, lingkungan yang menyenangkan baik dari rekan kerja, kepala sekolah, orang tua murid, siswa sangat membawa pengaruh tingkat kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sebaiknya bagi dinas pendidikan kota Depok lebih memberikan penghargaan dan perhatian kepada sekolah dan guru yang berjasa membawa kualitas sekolah dan siswa di lingkungan Kota Depok, baik dari segi sarana dan prasarana maupun penghargaan berupa materi bagi guru dan sekolah. Saran untuk masyarakat, memberikan pengawasan pada pelaksanaan

pendidikan di SMPN 3 Depok agar kualitas guru dan siswa akan terus terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Green, W. Bessie, and H. A. E. Lao, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Guru terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja," *Jurnal Pendidikan dan Pemuridan Kristen dan Katolik*, vol. 2, no. 2, pp. 47–69, 2025.
- [2] D. F. Chai Yen, "Analisis Perbandingan Kepemimpinan INstruksional Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru," *International Joruanl Education. , Pschology Couns.*, vol. 2, no. 5, pp. 318–339, 2017.
- [3] R. Iskandar dan K. Bireuen, "Analisis Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Faktor Lingkungan kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru (Studi pada Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen)," *Singkite Journal.*, vol. 01, no. 01, pp. 17–24, 2022.
- [4] K. W. L. Fred Luthans., Brett C. Luthans, *Organizational Behavior*, 14th ed. USA: IAP-Information Age Publishing, 2021.
- [5] W. Jason A Colquitt, Jefferey A. Lepine, Michael J, *Organizational Behavior*, Sixth. New York: Mc Graw Hill, 2019.
- [6] T. Rinny, P., Purba, C, B., Handiman, U, "The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University," *International Journal. Bussiness Marketing Manage.*, vol. 5, no. 2 February, 2022.
- [7] A. Toropova, E. Myrberg, and S. Johansson, "Teacher Job

- Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics Conditions and Teacher Characteristics,” *Education. Rev.*, vol. 73, no. 1, pp. 71–97, 2021, doi: 10.1080/00131911.2019.1705247.
- [8] T. A. J. Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior Nineteenth Edition*, Nineteenth. UK, 2023.
- [9] N. Suchyadi, Yudhie,, “Relationship between Principal Supervision in Increasing the Job Satisfaction of Private Junior High School Teachers in East Bogor District,” *Journal Humanity Social Study.*, vol. 02, no. 01, pp. 26–29, 2018.
- [10] Adlini. et Al, “Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka,” *Jurnal Pendidikan.*, vol. 6, no. 1, 2022.
- [11] M. D. Rijal, Husni., Daeng, AKung., Fadli, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru di SD Kecamatan Selong,” *Jurnal Ilmu Ekonomi.*, vol. 3, no. 2, 2024.
- [12] P. Novitasari, H. Fitriya, U. Islam, N. Ulama, and J. Indonesia, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru di Lingkungan Pondok Pesantren,” *Ainara Jurnal.*, vol. 6, no. September, pp. 376–383, 2025.
- [13] N. Sriadmitum, I. Sudarno, “Leadership Style, Work environment and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance,” *Journal Application. Bussiness Technol.*, vol. 4, no. 1, pp. 79–92, 2023.
- [14] M. Fithrie, Souvya.,Farwitawati, Reni., “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru SMK di Riau,” *Jurnal Daya Saing*, vol. IX, no. 3, pp. 657–664, 2023.