

# Teori Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya di Lembaga Pendidikan

Astri Lindasari<sup>1</sup>, Siti Pupu Fauziah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Djuanda, [astrilindasari03@gmail.com](mailto:astrilindasari03@gmail.com)

<sup>2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Djuanda, [siti.pupu.fauziah@unida.ac.id](mailto:siti.pupu.fauziah@unida.ac.id)

---

---

## ABSTRAK

Artikel ini membahas teori kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pendidik di lembaga pendidikan. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan pendekatan penelitian kepustakaan, penelitian ini mengkaji berbagai literatur yang relevan untuk mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor tersebut seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan profesional memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pendidik. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi lembaga pendidikan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja pendidik.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Tenaga Pendidik, dan Lembaga Pendidikan

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas tenaga pengajar di lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga kualitas belajar mengajar yang diterima oleh peserta didik. Teori kepuasan kerja menjelaskan bagaimana berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mempengaruhi perasaan puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya (Jepri et al., 2023).

Beberapa faktor yang sering dikaji dalam teori kepuasan kerja antara lain kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap lembaga tempatnya bekerja (Sari, D. P., & Rahman, 2020). Selain itu,

lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari pimpinan juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Hidayati, 2021a).

Teori kepuasan kerja menjelaskan bagaimana individu mempersepsi dan mengevaluasi pekerjaan mereka, yang merupakan refleksi psikologis dari kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapan dengan tugas yang dihadapi. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor penting yang sering dibahas meliputi keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja, di mana keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara signifikan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi dan tunjangan yang adil, pengakuan dan penghargaan, serta peluang pengembangan karier juga berperan penting (Melisa et al., 2025).

Pada lembaga pendidikan Islam, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor konvensional saja, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai spiritual dan moral yang menjadi dasar operasionalnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai agama dapat mendorong individu untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi moral dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu, pemahaman tentang teori kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam, sangat relevan untuk menciptakan sistem pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga mampu membentuk karakter yang tangguh.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam artikel ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *library research*. Penulis memperoleh data dalam artikel ini dari data sekunder, dimana data sekunder tersebut diperoleh dari data yang ada dari suatu lembaga atau media bacaan lainnya. Hasil artikel ini ditulis dalam bentuk teks naratif deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan oleh pekerja terhadap sejauh mana pekerjaan mereka secara keseluruhan mampu memenuhi kebutuhan mereka. Menurut (Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012), pendapat umum mengenai kepuasan kerja bermula dari persepsi seseorang terhadap aspek penyesuaian diri, hubungan sosial di luar pekerjaan, dan aspek pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah disebutkan sebelumnya, kepuasan kerja adalah kondisi psikologis positif yang dialami pekerja ketika mereka mengevaluasi pengalaman kerja mereka di tempat kerja, terutama dalam hal sejauh mana pengalaman tersebut sesuai dengan harapan mereka terkait layanan yang diberikan. (Widiatmika, 2015). Ini berkaitan dengan masalah gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Penelitian tentang kepuasan kerja di lembaga pendidikan menunjukkan bahwa ada beberapa faktor utama yang secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Faktor-faktor tersebut antara lain *work-life balance*, beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta nilai-nilai spiritual dan religiusitas yang melekat dalam konteks pendidikan Islam.

### 1. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja

*Work life balance* (WLB) merupakan salah satu faktor penting yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan. Guru yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi karena terhindar dari stres dan kelelahan yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja (Sari, 2024). Selain itu beban kerja yang proporsional juga turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, dimana beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menimbulkan stres psikologis dan menurunkan semangat kerja.

### 2. Peran Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan

Lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang efektif telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik. Lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan komunikatif meningkatkan perasaan aman dan nyaman di tempat kerja, sehingga mendorong peningkatan kepuasan kerja. (Verawaty, J., Jonsa, & Pasaribu, 2021). Gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif juga memperkuat hubungan kerja yang harmonis dan memberikan ruang bagi pengembangan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### 3. Nilai-Nilai Spiritual dan Religiusitas

Dalam konteks Lembaga Pendidikan Islam, nilai-nilai spiritual dan religiusitas merupakan landasan penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dan staf yang bekerja dalam lingkungan yang menanamkan nilai-nilai moral dan etika Islam cenderung memiliki rasa puas dalam bekerja yang lebih besar karena merasa pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan keyakinan pribadinya (Susanto, 2020). Paradigma simbiosis nilai-nilai dan eudaimonia dalam kepuasan kerja memberikan kontribusi positif bagi transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam, sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis (Nurazizah Alamsyah et al., 2024).

Penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat kepuasan individu dalam bekerja. Kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor yang penting, meskipun dalam penelitian ini responden menyatakan masih menginginkan adanya peningkatan dalam hal tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Supriyadi, E., & Wulandari, 2020), yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik. Kondisi kerja yang baik juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana penelitian (Hidayati, 2021b)

yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan staf pengajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, pengakuan dari atasan, dan kesempatan pengembangan karier memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Teori dua faktor Herzberg terlihat jelas dalam temuan tersebut, dimana faktor motivator seperti pengakuan dan prestasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor higienis seperti gaji dan kondisi kerja juga tidak dapat diabaikan. Selain itu, hubungan yang baik antar teman sekerjaan dan dukungan dari atasan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan analisis teori kepuasan kerja dan faktor-faktornya mempengaruhinya di lembaga pendidikan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel penting yang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain *work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta nilai-nilai spiritual dan religiusitas, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam. *Work life balance* dan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan partisipatif dapat memperkuat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Selain itu, integrasi nilai-nilai moral dan etika Islam memberikan makna yang lebih dalam terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja pada lembaga pendidikan berbasis agama. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas manajemen pendidikan dan kinerja pegawai di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui kebijakan yang mendukung, pengembangan profesional, dan lingkungan

kerja yang sehat sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## REFERENSI

- Hidayati, N. (2021a). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *5*(1), 45–52.
- Hidayati, N. (2021b). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *5*(1), 45–52.
- Jepri, L. S., Ginting, S., Putri, E., Berliyanti, D. O., Syarif, N. T., Hasan, D., Jakarta, U. M. N., Izzati, I. N., Wayan, N., Puspitadewi, S., Rahmayati, T. E., Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, Rahma G. Tammu, Ingsih, K., Kadarningsih, A., Rijati, N., Wibowo, S. B., Augustiya, T.,... Trisakti, J. E. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. "X." *Sustainability (Switzerland)*, *4*(1), 1–14.
- Melisa, Salsabilah, S., Syafutri, D., & Mulyadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *6*(3), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2440>
- Nurazizah Alamsyah, Rahmat Hidayat, Sismawati Sismawati, Jamrizal Jamrizal, & Samsu Samsu. (2024). Paradigma Simbiosis Nilai dan Eudaimonia Kepuasan Kerja dalam Transformasi Perilaku Organisasi Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. *Moral : Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, *2*(1), 73–92. <https://doi.org/10.61132/moral.v2i1.501>
- Sari, D. P., & Rahman, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *7*(2), 123–130.
- Sari, E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT Al-'Arabi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(3).

- Supriyadi, E., & Wulandari, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 55–62.
- Susanto, R. (2020). Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 232–248.
- Verawaty, J., Jonsa, & Pasaribu, T. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Edunomika.
- Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiatmika, K. P. (2015). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau*, 16(2), 39–55.