

Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Lembaga Pendidikan

Mirnawati
Universitas Islam Indragiri
watimirna75187@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
08-06-2025	08-07-2025	01-08-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between job satisfaction among educational personnel and the quality of educational institutions through a literature review approach. Educational personnel play a vital role in supporting the operational flow and learning processes within educational institutions. However, attention to their well-being and job satisfaction remains relatively low compared to that of teaching staff. This review examines various relevant scholarly sources to identify the level of job satisfaction, the influencing factors, and its impact on the quality of educational institutions. The findings of this study indicate that high job satisfaction—reflected in adequate compensation, a conducive work environment, positive social relationships, and support for career development—directly contributes to improved performance of educational personnel and the overall quality of educational services. Therefore, effective educational management strategies should include efforts to improve employee welfare, create a healthy work environment, and apply participatory leadership to enhance job satisfaction and support sustainable education quality.

Keywords: *Job satisfaction, Educational personnel, Education quality, Educational management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja tenaga kependidikan dan mutu lembaga pendidikan melalui pendekatan studi pustaka. Tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional dan proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Namun, perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka masih relatif rendah dibandingkan dengan tenaga pendidik. Kajian ini mengulas berbagai sumber ilmiah yang relevan guna mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap mutu lembaga pendidikan. Hasil dari penelitian ini telaa menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan melalui gaji yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan sosial yang baik, serta dukungan pengembangan karier yang

berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan mutu layanan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi manajemen pendidikan yang efektif perlu mencakup peningkatan kesejahteraan, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, serta kepemimpinan yang partisipatif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Tenaga kependidikan, Mutu pendidikan, Manajemen pendidikan

PENDAHULUAN

Mutu lembaga pendidikan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan sistem pendidikan. Mutu tersebut tidak hanya ditentukan oleh kualitas peserta didik dan pendidik, tetapi juga oleh peran strategis tenaga kependidikan yang mencakup staf administrasi, pustakawan, laboran, dan personal pendukung lainnya. Tenaga kependidikan berperan penting dalam mendukung kelancaran proses pembelajaran dan operasional lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja tenaga kependidikan menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu layanan pendidikan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat absensi dan menurunkan kualitas layanan administrasi serta dukungan pendidikan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu sekolah, dengan kontribusi sebesar 93,16%, hal ini menegaskan bahwa upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan harus mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan sebagai salah satu faktor utama.¹

Tenaga kependidikan seringkali luput dari perhatian padahal mereka memegang peran penting dalam mendukung berjalannya kegiatan operasional pendidikan. Menurut Permendiknas No. 24 Tahun 2008, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menyelenggarakan pendidikan. Ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan, fasilitas, lingkungan kerja hingga hubungan interpersonal di tempat kerja, maka akan tercipta kinerja yang optimal yang pada akhirnya akan mendukung mutu pendidikan itu sendiri.²

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan loyalitas, produktivitas dan inovasi kerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kebijakan organisasi serta dukungan atasan. Lebih lanjut, kepuasan itu berpengaruh terhadap semangat kerja dan keterlibatan aktif dalam

¹ M Hettyarsih, A, Nurkolis, N, & Sudana, I, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Mutu Sekolah," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 13 (2). (2024): 123–34.

² Afi Parnawi, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan* (Yogyakarta: Depublish, 2020). Hlm.25.

perbaikan mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kesejahteraan dan kepuasan tenaga kependidikan diabaikan, maka mutu pendidikan juga akan terganggu.³

Di sisi lain, mutu pendidikan saat ini tengah menjadi perhatian yang sangat serius dalam menghadapi tantangan globalisasi dan revolusi industri 5.0. lembaga pendidikan dituntut untuk tidak hanya mencetak lulusan yang cerdas secara akademik, tetapi juga adaptif terhadap perubahan teknologi dan sosial. Oleh karena itu, institusi pendidikan harus memiliki sistem yang mampu menjaga kualitas secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pendidikan dan dalam setiap tahap ini, tenaga kependidikan memiliki peran penting.

Dalam praktiknya, kepuasan kerja tenaga kependidikan seringkali tidak mendapat perhatian yang seimbang dibandingkan dengan guru atau tenaga pengajar. Banyak dari mereka mengalami beban kerja berlebih, kurangnya pelatihan pengembangan diri, keterbatasan dalam promosi jabatan, hingga sistem penghargaan yang kurang memadai.⁴ Hal ini memunculkan pertanyaan besar, sejauh mana tingkat kepuasan tenaga kependidikan saat ini? dan bagaimana pengaruhnya terhadap mutu pendidikan secara umum?

Dari latar belakang penelitian di atas, maka penting untuk mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan serta keterkaitannya terhadap mutu pendidikan. Dari kajian penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata dan menjadi masukan strategi bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*literature review*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja tenaga kependidikan dengan mutu lembaga pendidikan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber sekunder seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta dokumen kebijakan pendidikan yang relevan. Proses analisis dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan sintesis literatur yang membahas variabel kepuasan kerja dan mutu pendidikan, sehingga dapat ditemukan pola, hubungan, serta kesimpulan konseptual mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan.

³ Dkk Shobihatul Fitroh Noviyanti, Ihsan Zikri Ulfandi, "Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam," *MJEMLAS: Ma'arif Journal Of Educational Management Islamic and Arabic Studies*. 1(1) (2022): 1–12. <https://ejournal.stainsyik.ac.id/index.php/mjemias/article/view/8>

⁴ Dkk. Ria Sari, Ahmad Fauzan, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru," *Urmal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18) (2021): 866–76. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/2508>

Studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan-bahan penelitian. Metode ini sangat relevan untuk memperoleh informasi teoritis dan memperkaya landasan konseptual penelitian.⁵ Sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara holistik dan mendalam, dengan mengandalkan data non-numerik seperti kata-kata dan teks dari sumber sekunder.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tingkat Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang baik yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka menilai pengalaman kerja mereka di tempat kerja dengan tingkat timbal balik pelayanan yang mereka harapkan. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.⁷

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pengalaman kerja yang mereka alami. Hal ini mencakup perasaan puas terhadap kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, kondisi lingkungan fisik, serta kesejahteraan psikologis secara umum. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas yang konsisten, serta keterlibatan aktif dalam pengembangan organisasi tempatnya bekerja.⁸

Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif terhadap pekerjaan, moral kerja, serta keterlibatan dalam penyelesaian tugas.⁹ Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi objektif pekerjaan, tetapi juga persepsi subjektif karyawan terhadap keadilan, penghargaan, dan harapan yang terpenuhi.¹⁰

Aspek-aspek seperti kompensasi yang adil, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta peluang untuk pengembangan karier

⁵ M. Zed, *Zed, M. (2014). Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. (Halaman 3)* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014). Hlm. 3

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2022).Hlm. 8.

⁷ Shobihatul Fitroh Noviyanti, Ihsan Zikri Ulfandi, “Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam.” *MJEMLAS: Ma’arif Journal Of Educational Management Islamic and Arabic Studies*. 1(1) (2022): 1–12.. <https://ejournal.stainsy.ac.id/index.php/mjemias/article/view/8>

⁸ Abdul Haris, *Kepuasan Kerja* (Jakarta: Shopee Books, 2023).Hlm. 15.

⁹ Hartini, *Kepuasan Kerja Karyawan* (Yogyakarta: Researchgate Books, 2023).Hlm. 9.

¹⁰ Kurniawan & Kadir, *Kepuasan Kerja SDM* (Yogyakarta: Researchgate Publications, 2021). Hlm. 17.

merupakan determinan utama dari kepuasan kerja.¹¹ Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang menghargai tenaga kerja tidak hanya secara finansial, tetapi juga secara psikologis dan sosial.

2. Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Luthans, terdapat 6 faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu faktor intrinsik yang signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan. Ketika individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk belajar serta menerima tanggung jawab, maka pekerjaan tersebut menjadi sumber utama kepuasan.

Pekerjaan yang memungkinkan otonomi dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan serta loyalitas terhadap organisasi pendidikan. Selain itu, pekerjaan yang bersifat menantang cenderung memberikan kepuasan lebih tinggi karena memberikan ruang bagi pegawai untuk mencapai potensi diri mereka secara optimal.¹²

Pekerjaan yang dirancang dengan memperhatikan unsur kreativitas dan tanggung jawab berdampak pada meningkatnya komitmen kerja tenaga kependidikan. Kepuasan ini akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.¹³

Dalam hal di mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, adanya kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karier merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

¹¹ Ramdhan & Pasaribu, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja," *Jurnal Ikraith Ekonomika* Vol. 6, No (2022): 20–30, <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/3340/2500>.

¹² Dkk Agung Nugroho Adi, *Kepuasan Kerja: Teori Dan Praktik Di Dunia Kerja* (Malang: UB Press, 2023). Hlm. 55-60.

¹³ Rina Widiyani, *Manajemen Mutu Pendidikan: Teori Dan Kebijakan* (Yogyakarta: Pilar Nusantara, 2023). Hlm. 84-85.

2. Gaji

Gaji merupakan sejumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit juga penting bagi karyawan, karena ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi.¹⁴

3. Kesempatan Promosi

Adanya kesempatan untuk maju untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir dalam organisasi. Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda. Misalnya karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja. Oleh karena itu bagaimana promosi dijalankan, dasar apa yang dipakai untuk melakukan promosi, apakah individu dipromosikan atas dasar senioritas atau atas dasar kinerja akan mempunyai pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

4. Pengawasan

Pengawasan atau supervisi merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun dukungan perilaku dalam pelaksanaan pekerjaan. Ada dua gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberi nasehat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Yang kedua adalah partisipasi atau pengaruh. Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

¹⁴ E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020). Hlm. 47.

Supervisi yang efektif tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga pada pembinaan dan pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan. Pendekatan ini menciptakan komunitas belajar yang dinamis dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan manajemen pendidikan.¹⁵

Supervisi yang baik harus mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional staf. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas interaksi antara pimpinan dan staf.¹⁶

5. Kelompok Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja karyawan secara individual. Kelompok kerja atau tim kerja yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Kelompok kerja yang memiliki kesalingtergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kelompok Kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Apabila yang terjadi kondisi sebaliknya, maka orang sulit untuk bekerja sama yang selanjutnya akan memiliki efek negatif pada kepuasan kerja.

Interaksi positif antaranggota tim kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja individu, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, kelompok kerja yang kurang harmonis dapat menimbulkan konflik, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja tenaga kependidikan.¹⁷

Keberhasilan kelompok kerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif, kejelasan peran, dan adanya tujuan bersama yang jelas. Ketiga elemen ini menjadi fondasi dalam membangun tim kerja yang produktif dan memuaskan bagi anggotanya.¹⁸

6. Kondisi Kerja

Kondisi lingkungan kerja di mana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Jika kondisi kerja baik, seperti bersih dan lingkungan menarik, individu akan lebih mudah

¹⁵ N Sitorus, R., & Kholipah, *Supervisi Pendidikan* (Palu: UIN Datokarama Palu Repository., 2023). Hlm. 90.

¹⁶ B Afkar, A., Setiawan, S., & Nadeak, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023). Hlm. 37.

¹⁷ et al Hasan, M., Sholihannisa, L. U., Kusuma, N., Rochmahtun, S., Suyitno, M., Putri, A. M., *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan. Sada Kurnia Pustaka* (Jakarta: Sada Kurnia Pustaka, 2023). Hlm. 89.

¹⁸ R. Fatmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Adanu Abimata, 2024). Hlm. 112.

menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk, seperti udara panas dan lingkungan bising, individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, adanya efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Kalau lingkungan kerja baik maka tidak ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka ketidakpuasan kerja akan muncul.¹⁹

Kenyamanan lingkungan kerja dan tersedianya sarana dan fasilitas yang dibutuhkan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terkait dengan pencahayaan yang memadai, ventilasi yang memberikan kesegaran dan kebersihan tempat kerja dan sebagainya. aspek tersebut dapat menjadi salah satu faktor kepuasan kerja, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat memudahkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal.²⁰

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Tenaga Kependidikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja adalah:

1. Faktor Psikologis

Yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan. faktor-faktor psikologis seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan minat dan keterampilannya cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap organisasi.

2. Faktor Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya. Interaksi sosial mencakup komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dukungan emosional, dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Hubungan yang baik antara tenaga kependidikan dengan atasan juga berperan dalam memberikan arahan yang jelas, umpan balik konstruktif, dan pengakuan atas prestasi kerja.

3. Faktor Fisik

Yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan karyawan, dan sebagainya. Pencahayaan yang

¹⁹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2006). Hlm.37-39.

²⁰ Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2017). Hlm. 46.

tidak memadai, suhu ruangan ekstrem, dan kebisingan merupakan penyebab utama penurunan produktivitas serta peningkatan kelelahan pada tenaga kerja administratif di institusi pendidikan.²¹

4. Faktor Keuangan

Yaitu faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya.²²

C. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Lembaga Pendidikan

Kepuasan kerja tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan mutu suatu lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan yang mencakup staf administrasi, teknisi laboratorium, pustakawan, hingga petugas keamanan dan kebersihan. Memiliki peran penting dalam menunjang proses pendidikan secara keseluruhan. Tanpa adanya dukungan dan kontribusi dari tenaga kependidikan, operasional lembaga pendidikan tidak akan berjalan secara optimal.

1. Kepuasan kerja sebagai penentu kinerja

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman, dihargai dan puas terhadap pekerjaannya, ketika tenaga kependidikan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai, mendapatkan kompensasi yang layak, memiliki kesempatan berkembang, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Maka mereka akan terdorong untuk memberikan yang terbaik. Kepuasan ini tidak hanya memengaruhi produktivitas kerja secara langsung, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan profesional.

Individu yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, memiliki semangat kerja yang lebih benar, serta bersedia melampaui tugas-tugas formal yang dibebankan kepada mereka. Dalam konteks lembaga pendidikan, hal ini akan berdampak pada peningkatan efisiensi, pelayanan terhadap siswa dan guru serta kelancaran operasional lembaga pendidikan.²³

Dengan demikian, untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan, penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang positif, pemberian kesempatan pengembangan karier, serta penerapan sistem penghargaan yang transparan dan adil.

²¹ Khusnul Khotimah, *Ergonomi Lingkungan Kerja* (Jakarta: Penerbit Deepublish, 2023). Hlm. 45.

²² Aji Munandar, "Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Tawadhu* Vol. 5 (1) (2021): 2–24. <https://ejournal.staiba.ac.id/index.php/tawadhu>

²³ Parnawi, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Hlm.42.

2. Dampak langsung terhadap mutu pelayanan pendidikan

Mutu lembaga pendidikan tidak hanya dinilai dari aspek akademik atau kualitas guru tetapi juga dari bagaimana seluruh sistem pendukung pendidikan berfungsi. Misalnya, staf administrasi yang cekatan dan ramah akan membantu kelancaran proses akademik mahasiswa atau siswa. Petugas kebersihan yang menjaga lingkungan tetap bersih akan menciptakan suasana belajar yang sehat dan nyaman. Pustakawan yang aktif mengelola koleksi buku dan layanan informasi akan mendorong budaya literasi di kalangan pelajar dan pendidik.

Dalam Manajemen Mutu Pendidikan Islami menekankan integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen mutu pendidikan. Mereka menyoroti pentingnya akhlak dan etika kerja bagi tenaga kependidikan sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan.²⁴

Kepuasan kerja tenaga kependidikan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Mereka menyarankan bahwa pengembangan karir, penghargaan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang kondusif adalah faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan.²⁵

Tenaga kependidikan yang bekerja dengan sepenuh hati karena merasa puas dalam pekerjaannya akan secara konsisten menjaga mutu layanan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan munculnya sikap acuh, lamban dalam memberikan layanan, bahkan tindakan-tindakan yang kontraproduktif, seperti konflik internal atau tingginya angka pergantian staf.

3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi

Lingkungan kerja yang sehat secara psikologis, seperti hubungan antarpegawai yang harmonis, adanya komunikasi terbuka, dan kepemimpinan yang adil, turut memengaruhi kepuasan kerja tenaga kependidikan. Budaya organisasi yang positif mendorong tenaga kependidikan untuk merasa menjadi bagian penting dari institusi, sehingga mereka memiliki rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keberhasilan lembaga tersebut.

Lembaga pendidikan yang menciptakan lingkungan inklusif dan suportif, di mana suara tenaga kependidikan juga didengar dalam proses pengambilan keputusan, akan melihat dampak positif pada mutu secara keseluruhan. Mereka tidak hanya akan

²⁴Aminuddin Yakub dan Abuddin Nata, *Manajemen Mutu Pendidikan Islami* (Bandung: Prenada Media Group, 2023). Hlm. 134.

²⁵ dan Dr. Afi Parnawi Prof. Dr. H. Mukhtar, Dr. Risnita, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Salim Media Indonesia, 2023). Hlm. 145.

menjalankan tugas administratif, tetapi juga terlibat aktif dalam menciptakan inovasi pelayanan pendidikan.

4. Indikator mutu lembaga pendidikan

Mutu lembaga pendidikan sering dikaitkan dengan berbagai indikator seperti:

- a. Efisiensi administrasi dan layanan pendidikan
- b. Tingkat kepuasan siswa dan orang tua terhadap layanan sekolah
- c. Ketepatan waktu pelayanan dan respon terhadap masalah
- d. Budaya kerja dan suasana lingkungan belajar yang kondusif

Kesemua indikator ini tidak dapat dicapai secara maksimal jika tenaga kependidikan tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan harus disertai dengan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja para tenaga kependidikannya.²⁶

D. Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan

Strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja meliputi pemberian kompensasi yang layak, kondisi kerja yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, jaminan kepastian kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Berikut ini adalah uraian dari strategi-strategi tersebut:

1. Peningkatan Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk penghargaan finansial lainnya yang diberikan kepada tenaga kependidikan atas kontribusi dan tanggung jawabnya dalam organisasi pendidikan. Kompensasi yang adil dan kompetitif akan memberikan rasa aman secara finansial, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan loyalitas.

Selain gaji pokok, tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, transportasi, makan, dan fasilitas lainnya juga menjadi penunjang utama. Bila tenaga kependidikan merasa bahwa apa yang mereka terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, maka akan tercipta kepuasan kerja yang lebih tinggi.²⁷

2. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sangat memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup kebersihan ruang kerja, pencahayaan, suhu ruangan,

²⁶ D. Setiawan, D., Ramdhani, A., & Lestari, "Hubungan Kepuasan Kerja Dan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah," *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia* 5(2) (2023): 101–113. <https://jurnal.uns.ac.id/index.php/jmpi>

²⁷ Malayu S.P. Hasibuan., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). Hlm. 202.

keamanan, serta fasilitas kerja lainnya. Sedangkan lingkungan non-fisik mencakup suasana kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf.

Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat tenaga kependidikan merasa dihargai, aman, dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini penting agar mereka dapat menjalankan perannya secara optimal.

3. Pemberian Penghargaan dan Apresiasi

Penghargaan merupakan bentuk pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang telah diberikan oleh tenaga kependidikan. Penghargaan dapat berupa lisan, tulisan, piagam, atau insentif finansial. Pengakuan ini sangat penting untuk menjaga motivasi dan mendorong pegawai untuk terus bekerja dengan lebih baik.

Bentuk penghargaan yang diberikan meliputi piagam penghargaan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan atau studi banding, serta kesempatan mewakili lembaga dalam seleksi pegawai berprestasi di tingkat yang lebih tinggi.

Pemberian penghargaan ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan kompetitif dalam lembaga pendidikan.

Tenaga kependidikan yang merasa dihargai atas upaya dan hasil kerjanya akan lebih termotivasi, merasa penting dalam organisasi, dan menunjukkan loyalitas terhadap lembaga.²⁸

4. Kesempatan Pengembangan Diri dan Pelatihan

Peluang pengembangan diri, seperti pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan, menjadi kebutuhan penting bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya. Ketika tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, mereka akan merasa dihargai serta memiliki prospek karier yang lebih baik.

Lembaga pendidikan yang mendukung pengembangan SDM nya akan cenderung memiliki tenaga kependidikan yang puas dan loyal. Program pelatihan juga akan membantu mereka untuk menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.²⁹

5. Kepemimpinan yang Partisipatif dan Komunikatif

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu lembaga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan yang partisipatif, terbuka terhadap

²⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). Hlm. 301.

²⁹ Hasibuan., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hlm. 203.

masukan, dan mampu membangun komunikasi dua arah akan membuat tenaga kependidikan merasa didengar dan dihargai. Pemimpin yang komunikatif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberi arahan yang jelas, serta mampu menyelesaikan konflik secara bijaksana.

Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong keterlibatan aktif tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi pendidikan dan lebih puas terhadap pekerjaannya.³⁰

Komunikasi dua arah antara pemimpin dan staf tidak hanya meningkatkan pemahaman kerja, tetapi juga mempererat hubungan emosional dan membentuk iklim kerja yang sehat, yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.³¹

Pemimpin yang adil dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang sehat dan membangun. Dengan demikian, tenaga kependidikan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.³²

Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif, kolaboratif, dan komunikatif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap mutu lembaga pendidikan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini ialah bahwa, kepuasan kerja tenaga kependidikan berperan penting dalam menunjang mutu lembaga pendidikan. Faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antarpegawai, kesempatan promosi, dan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi tingkat kepuasan mereka. Ketika tenaga kependidikan merasa dihargai dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif, mereka akan menunjukkan loyalitas, semangat kerja tinggi, serta berkontribusi optimal dalam pelayanan pendidikan.

Mutu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh guru, tetapi juga ditopang oleh peran strategis tenaga kependidikan dalam mendukung seluruh proses operasional. Oleh karena itu, kepuasan kerja mereka harus menjadi perhatian utama agar tercipta sistem pendidikan yang berkualitas secara menyeluruh.

³⁰ Nina Lamatenggo, *Kepemimpinan Pendidikan: Perspektif Kontekstual Dan Praktikal* (Yogyakarta: Deepublish, 2023). Hlm. 112.

³¹ Wahyu Hidayat, *Kepemimpinan Efektif: Strategi Memimpin Tim Menuju Kesuksesan* (Bandung: Alfabeta, 2024). Hlm. 64.

³² Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hlm. 303.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Lembaga Jurnal Pelita Pendidikan, Hukum, Ekonomi dan Teknologi yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris. (2023). *Kepuasan Kerja*. Jakarta: Shopee Books
- Afkar, A., Setiawan, S., & Nadeak, B. (2023). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Agung Nugroho Adi, Dkk. (2023). *Kepuasan Kerja: Teori Dan Praktik Di Dunia Kerja*. Malang: UB Press
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fatmawati, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Adanu Abimata
- Hartini. (2024). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Researchgate Books.
- Hasan, M., Sholihannisa, L. U., Kusuma, N., Rochmahtun, S., Suyitno, M., Putri, A. M., et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan. Sada Kurnia Pustaka*. Jakarta: Sada Kurnia Pustaka
- Hasibuan., Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hettyarsih, A, Nurkolis, N, & Sudana, I, M. “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Mutu Sekolah.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 13 (2). (2024): 123–34.
- Hidaya, Wahyu. (2024). *Kepemimpinan Efektif: Strategi Memimpin Tim Menuju Kesuksesan*. Bandung: Alfabeta
- Kadir, Kurniawan &. (2021). *Kepuasan Kerja SDM*. Yogyakarta: Researchgate Publications
- Khotimah, Khusnul. (2023). *Ergonomi Lingkungan Kerja*. Jakarta: Penerbit Deepublis
- Lamatenggo, Nina. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan: Perspektif Kontekstual Dan Praktikal*. Yogyakarta: Deepublish
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Munandar, Aji. “Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Tawadhu* Vol. 5 (1) (2021): 2–24. <https://ejournal.staiba.ac.id/index.php/tawadhu>
- Nata, Aminuddin Yakub dan Abuddin. (2023). *Manajemen Mutu Pendidikan Islami*. Bandung: Prenada Media Group
- Parnawi, Afi.. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Depublish
- Pasaribu, Ramdhan &. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ikraith Ekonomika* Vol. 6, No (2022): 20–30. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH->

[EKONOMIKA/article/download/3340/2500](https://ejournal.staimsyk.ac.id/index.php/mjemias/article/download/3340/2500).

- Mukhtar, Risnita, Afi Parnawi. (2023). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Salim Media Indonesia
- Ria Sari, Ahmad Fauzan, Dkk. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru." *Urnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18) (2021): 866–76.
<https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/2508>
- Setiawan, D., Ramdhani, A., & Lestari, D. "Hubungan Kepuasan Kerja Dan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah." *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia* 5(2) (2023): 101–113.
<https://jurnal.uns.ac.id/index.php/jmpi>
- Shobihatul Fitroh Noviyanti, Ihsan Zikri Ulfiandi, Dkk. "Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam." *MJEMPLAS: Ma'arif Journal Of Educational Management Islamic and Arabic Studies*, 1(1) (2022): 1–12.
<https://ejournal.staimsyk.ac.id/index.php/mjemias/article/view/8>
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitorus, R., & Kholipah, N. (2023). *Supervisi Pendidikan*. Palu: UIN Datokarama Palu Repository
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Widiyani, Rina. (2023). *Manajemen Mutu Pendidikan: Teori Dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pilar Nusantara1
- Zed, M. Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. (Halaman 3).
Jakarta: Yayasan Obor Indonesia