

KEPUASAN KERJA PADA GURU TAMAN KANAK-KANAK

Umi Anugerah Izzati¹, Desi Nurwidawati²

^{1,2}Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

umianugerah@unesa.ac.id¹, desinurwidawati@unesa.ac.id²

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 05-03-2023

Disetujui: 31-03-2023

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja; Guru;
Taman Kanak-Kanak

ABSTRAK

Abstrak. Guru memiliki peran yang penting dalam menunjang tercapainya tujuan sekolah.. Sekolah perlu memperhatikan hal-hal yang menjadi kebutuhan guru. Salah satu kebutuhan guru adalah mendapatkan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja pada guru Taman kanak-Kanak. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan subjek penelitian berjumlah 6 orang guru yang bekerja di salah satu sekolah Taman Kanak-Kanak yang ada di Surabaya. Data dikumpulkan dengan wawancara menggunakan instrumen pedoman wawancara yang disusun tim penelitian. Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan proses reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja di Taman Kanak-Kanak yang ada di Surabaya tergolong baik.

Abstract: *Teachers have an important role in supporting the achievement of school goals. Schools need to pay attention to the things that are the needs of teachers. One of the teacher's needs is to get job satisfaction. This study aims to analyze the job satisfaction of Kindergarten teachers. This study used a qualitative descriptive method with 6 research subjects working in one of the Kindergarten schools in Surabaya. Data was collected by interview using instrument guidelines prepared by the research team. The data that has been collected is then carried out by the process of data reduction, data display and drawing conclusions. The results of this study indicate that teachers who work in kindergartens in Surabaya are classified as good*

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang dapat berpengaruh pada perkembangan suatu bangsa. Salah satu upaya dalam mencerdaskan suatu kehidupan bangsa adalah melalui pendidikan. Semua pihak dalam ranah pendidikan harus mampu mengerahkan segala upaya terbaik agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Profesi guru berpengaruh dalam berjalannya suatu pembelajaran di dalam sekolah, hal ini karena guru memiliki peran sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan pengevaluasi dari peserta didik (Uno & Lamatenggo, 2016).

Pada lembaga pendidikan seperti sekolah perlu memperhatikan kebutuhan para guru. Jika kebutuhan para guru dapat dipenuhi dengan maksimal tentu akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Luthans et al (2021) fokus dari kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh Gibson, (2012) dimana konsep kepuasan kerja adalah hasil

dari persepsi seseorang mengenai pekerjaan mereka, dimana hal ini umumnya berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan, prosedur-prosedur yang berlaku, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, serta tunjangan-tunjangan yang diberikan.

Seorang guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu menciptakan iklim dan budaya sekolah yang baik (Irwani, 2017). Selain itu guru yang merasakan kepuasan kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik (Suryati et al., 2022).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang suatu pekerjaan, dimana hal ini dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaannya (Robbins & Judge, 2014). Menurut Luthan et al (2021), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dimana hal tersebut menyediakan hal-hal yang dianggap

penting. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat yang menunjukkan sejauh mana individu merasakan perasaan positif atau negatif dalam pekerjaan yang mereka lakukan, kepuasan kerja menekankan pada perasaan positif terhadap pekerjaan dan situasi kerja (Uhl-Bien et al., 2016).

Menurut Luthan et al (2021), ada lima dimensi yang dapat diidentifikasi untuk mewakili karakteristik paling penting dari suatu pekerjaan. Dimensi-dimensi tersebut yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab kepada tiap individu. 2) Gaji, yaitu jumlah remunerasi finansial yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang adil jika dibandingkan dengan remunerasi yang diterima orang lain dalam organisasi yang sama. 3) Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk maju dalam sebuah organisasi. 4) Supervisi, yaitu kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada individu yang bersangkutan. 5) Rekan kerja, hal ini berkaitan dengan sejauh mana rekan kerja secara teknis mahir dan mendukung secara sosial.

Robbins & Judge, (2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk karena beberapa faktor, di antaranya konteks sosial tempat individu bekerja seperti saling ketergantungan dengan rekan kerja, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja. Kepuasan kerja bukan hanya tentang kondisi kerja. Kepribadian juga turut berperan di dalamnya. Penelitian telah menunjukkan bahwa orang yang memiliki evaluasi inti diri positif yang percaya pada nilai batin dan kompetensi dasar mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan evaluasi inti diri negatif.

Hasil studi pendahuluan melalui sesi wawancara yang dilakukan dengan perwakilan guru di salah satu Taman Kanak-Kanak yang berada di Surabaya. Perwakilan guru menyatakan hal-hal sebagai berikut : guru di sekolah ini merasa senang karena pimpinan memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Saat ini guru merasa gaji yang diberikan masih sangat

terbatas. Sekolah ini memberikan kesempatan yang sama pada semua guru untuk selalu mengembangkan diri. Selain itu, antar guru disekolah ini saling membantu sama lainnya. Sebagai gambaran sekolah yang menjadi lokasi penelitian ini berada di lokasi padat penduduk dan sebagian besar muridnya memiliki status sosial ekonomi yang rendah. Oleh karena itu jumlah pemasukan finansial yang diperoleh untuk kegiatan operasional ini sangat terbatas.. Namun demikian, guru-guru di sekolah ini masih tetap bertahan untuk bekerja di sekolah. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja para guru di sekolah ini.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja pada guru Sekolah Dasar yang dilakukan oleh Irwani (2017) menunjukkan hasil bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja guru berada dalam tahap yang sederhana. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Listiyawati, Murniati, 2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dari kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, selain itu kendala yang dialami dalam melakukan peningkatan kepuasan kerja adalah para guru belum sepenuhnya memahami dan menginternalisasikan kinerjanya dalam proses pembelajaran dan masih minimnya fasilitas serta bahan ajar yang disediakan oleh sekolah.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan (Napsawati, 2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja guru fisika yang berstatus Non PNS tidak setinggi kepuasan kerja guru fisika yang berstatus PNS yang disebabkan oleh faktor imbalan atau pemenuhan kebutuhan yang kurang sesuai dengan beban kerja, namun dari segi kedisiplinan dan kreatifitas senantiasa dikembangkan bersama demi kemajuan sekolah.

Sehubungan dengan hasil studi pendahuluan dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk menganalisis kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada subjek penelitian. Rata-rata penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan pada subjek guru di sekolah berada dalam tingkat SD, SMA atau SMK, sementara subjek penelitian yang akan dilakukan

adalah guru Taman Kanak-Kanak. Selain itu, belum banyak penelitian yang memberikan gambaran kepuasan kerja secara deskriptif kualitatif karena sebagian besar penelitian tentang kepuasan kerja menggunakan teknik kuantitatif. Demikian diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada guru di Taman Kanak-Kanak.

B. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menafsirkan sebuah fenomena yang terjadi dengan mengumpulkan berbagai data terhadap suatu latar alamiah yang mana peneliti sebagai instrumen kunci (Anggito & Setiawan, 2018). Deskriptif kualitatif dapat digambarkan sebagai metode penelitian yang bermuara pada pendekatan kualitatif sederhana dengan aliran induktif. Aliran induktif ini berarti bahwa penelitian deskriptif kualitatif dimulai dengan proses atau peristiwa penjelas yang pada akhirnya dapat mengarah pada generalisasi yang merupakan sebuah kesimpulan dari suatu proses atau peristiwa tersebut (Yuliani, 2018).

Penelitian ini menggunakan partisipan yang terdiri dari guru yang bekerja di salah satu sekolah di Taman Kanak-kanak yang ada di Surabaya. Sekolah ini berada pada naungan salah satu Yayasan yang ada di Surabaya. Yayasan ini membawahi sekolah dengan berbagai jenjang Pendidikan mulai TK, SD, SMP, SMA dan SMK. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada sekolah Taman Kanak-Kanak. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak enam orang guru dengan memiliki masa kerja antara empat sampai delapan tahun.

Data penelitian ini dengan menggunakan Teknik wawancara dengan jenis wawancara semi terstruktur. Wawancara ini semi terstruktur ini tidak hanya berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya melainkan fokus pada apa hal yang ingin untuk digali (A. W. Kurniawan & Puspaningtyas, 2016). Instrument penelitian ini berbentuk pedoman wawancara yang disusun oleh peneliti dengan menggunakan teori kepuasan kerja dari (Luthans, et al, 2021) yang befokus untuk

mengungkap gambaran kepuasan kerja guru di Taman kanak-Kanak. Sebelum pedoman wawancara digunakan peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas melalui expert judgement. Expert judgement pada penelitian ini terdiri dari dua guru senior yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 12 tahun di bidang sumber daya manusia di lingkup pendidikan. Hasil uji validitas dan realibilitas menunjukkan bahwa instrument valid dan reliabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini melalui tiga tahapan yakni dimulai dari reduksi data, data display dan penarikan kesimpulan. Reduksi data yakni merangkum dan memilih hal-hal yang pokok untuk difokuskan pada hal yang penting. Data display yakni dilakukan setelah melakukan reduksi data dengan menuajikan data dalam bentuk datbek, grafik atau pie chart. Tahapan terakhir adalah penarikan kesimpulan setelah data telah disajikan (Sugiyono, 2013). Pengujian keabsahan data menggunakan uji kredibilitas dengan menggunakan jenis triangulasi data. Dalam penelitian ini triangulasi data melibatkan ketua serta pengurus Yayasan dan kepala sekolah yang digunakan untuk penguat dan mengkonfirmasi hasil penelitian dengan kondisi yang ada.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Data untuk penelitian ini disusun berdasarkan teori kepuasan kerja oleh Luthan et al (2021) dimana ada lima dimensi yang menyertai, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Enam subjek dalam penelitian ini diketahui memiliki masa kerja yang beragam. Adapun masa kerja guru disekolah ini berkisar antara empat tahun sampai delapan tahun. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan kelima dimensi teori yang digunakan. Berikut ini adalah deskripsi dari masing-masing dimensi kepuasan kerja subjek penelitian.

2. Pembahasan

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan

kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab kepada tiap individu. Kaitannya dengan hasil yang ditemukan di lapangan adalah subjek penelitian telah mampu bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini tercermin dari sikap atau perilaku guru yang tidak hanya terpusat pada proses pembelajaran di kelas, namun juga turut bertanggung jawab atas pemberian nilai kepada siswa serta mampu membimbing siswa di luar kegiatan kelas atau sekolah. Selain itu, guru yang menjadi subjek penelitian juga memiliki keinginan untuk terus mengembangkan diri dalam memberikan materi di dalam kelas dengan berbagai macam metode pembelajaran, seperti diskusi kelompok, presentasi yang dilakukan siswa secara bergantian, dan melatih siswa untuk dapat aktif dalam berpikir kritis. Lingkungan sekolah juga dirasa cukup mendukung para guru dalam mengemban tanggung jawab bagi siswa dan bagi sekolah.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dimana dengan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang terjaga baik dan nyaman yang dapat diciptakan dengan penyediaan fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kepuasan kerja (Irma & Yusuf, 2020). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan jika dimensi ini berada pada taraf yang baik.

b. Gaji

Dimensi ini merujuk pada remunerasi yang diterima individu sesuai dengan tugas dan sejauh mana hal ini dipandang adil jika dibandingkan dengan remunerasi yang diterima orang lain dalam organisasi yang sama. Dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah sebagian besar subjek penelitian merasa bahwa jumlah gaji yang diterima masih belum sesuai bila dibandingkan dengan beban kerja mereka.

Menurut (Rasyid & Tanjung, 2020) bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA tempat penelitian dilakukan. Sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh (Govinda & Mujiati, 2022) untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu didukung dengan pemberian kompensasi yang layak sehingga akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Tidak ada ukuran kepuasan yang mutlak, karena tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda. Namun indikator atau tolok ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap individu terhadap pekerjaannya, antara lain turnover, disiplin, etos kerja dan hasil kerja. Instansi dengan karyawan yang berkualifikasi tinggi harus berhati-hati untuk memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut sesuai dengan kemampuannya, sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai kesuksesan dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, pekerjaan dan sebaliknya (Rozzaid et al, 2015). Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat disimpulkan jika dimensi ini berada pada taraf yang kurang.

c. Kesempatan Promosi

Dimensi ini merujuk pada kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk memberikan kesempatan maju dalam sekolah. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, subjek penelitian merasa bahwa mereka telah mendapat peluang karir yang cukup didukung di dalam sekolah. Hal ini membuat para guru subjek penelitian semakin termotivasi untuk terus melakukan yang terbaik bagi kepada siswa maupun sekolah. Sejalan dengan penelitian oleh Mustapha & Zakaria, (2013) yang dilakukan di instansi Perguruan Tinggi Negeri di Malaysia menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kesempatan promosi dan kepuasan kerja. Peneliti juga menyimpulkan bahwa semua organisasi khususnya sektor pendidikan harus mempertimbangkan peluang promosi apabila akademisi memenuhi kriteria yang memenuhi syarat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dengan paket remunerasi yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan jika dimensi ini berada pada taraf yang baik.

d. Supervisi

Dimensi ini merujuk pada kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan

dukungan perilaku kepada individu yang bersangkutan. (Sagala 2006; Suchyadi et al., 2020) menyatakan bahwa supervisi adalah rangkaian upaya untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, seperti membantu guru untuk mengajar serta membantu siswa agar mampu belajar lebih baik. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, kepala sekolah yang menjadi pemimpin di Taman Kanak-Kanak tempat penelitian dilakukan dirasa telah mampu memberikan dukungan yang baik bagi para guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga mampu mengayomi para guru dan staf non akademik di sekolah. Keterbukaan organisasi juga dirasa cukup baik sehingga para guru dapat menyampaikan apa saja yang menjadi kendala tanpa ada respon negatif yang ditunjukkan oleh kepala sekolah. Selain itu, para guru juga merasa bahwa kepala sekolah juga telah mampu berbuat adil dalam memperlakukan para guru dan staf non akademik lainnya.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifaldi & Roesminingsih, (2014) dimana kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, supervisi memiliki peran kompleks dalam memprofesionalkan pendidikan dengan misi meningkatkan pengalaman belajar bagi peserta didik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah pada guru dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wibowo, 2014) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang mendapat supervisi dari kepala sekolah akan mendapatkan pengalaman langsung dalam mengajar di bawah arahan supervisor. Pengalaman dan pengetahuan teknik mengajar akan mampu meningkatkan pelayanan guru kepada siswa. Ketika seorang guru merasa dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswanya melalui teknik dan metode mengajar terbimbing, maka guru tersebut akan merasa puas dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan jika dimensi ini berada pada taraf yang baik.

e. Rekan Kerja

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana rekan kerja secara teknis mahir dan mendukung secara

sosial. Dalam kaitannya di penelitian ini adalah partisipan saling memberi bantuan dan saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan selain itu partisipan menunjukkan sikap menghargai satu sama lain apabila terdapat perbedaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian & Pangestu, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang terdapat disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung dapat berupa udara, kecerahan dan bau, sedangkan lingkungan non-fisik yakni keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja (Sedarmayanti, 2012; Astuti & Iverizkinawati, 2018). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Tandafatu, 2016) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh terbesar dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam suatu institusi.

Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Naeni, (2021) dimana dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, apabila dukungan rekan kerja yang di persepsi adalah positif hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja dari karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan jika dimensi ini berada pada taraf yang baik.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di Taman Kanak-Kanak pada salah satu sekolah yang ada di Surabaya secara keseluruhan yang dilihat dari lima dimensi kepuasan kerja sebagian besar dapat disimpulkan pada taraf yang baik. Adapun dimensi yang sudah menunjukkan pada taraf baik adalah pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Sementara itu pada dimensi gaji yang masih berada pada taraf kurang. Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, maka disarankan kepada pimpinan sekolah dan

Yayasan untuk tetap mempertahankan dimensi kepuasan kerja yang sudah baik dan mempertimbangkan kesesuaian gaji sebagai salah satu bentuk dukungan. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggali lebih jauh terkait faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Negeri Surabaya, Pengurus Yayasan, Kepala Sekolah dan para guru di salah satu Taman Kanak-Kanak di Surabaya atas dukungan dan partisipasinya dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat khususnya dalam membantu para guru Taman Kanak-Kanak untuk tetap mempertahankan kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Cv Jejak.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Gibson, J. L. (2012). *Organization behaviour, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(7), 1297–1316.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Irwani, T. (2017). Kepuasan kerja guru sekolah dasar dalam kecamatan Johan Pahlawan kabupaten Aceh Barat. *Bina Gogik*, 4(1), 65.
- Kurniawan, A. W., & Puspaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 119–128. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i1.3319>
- Listiyawati, Murniati, N. (2016). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di Taman Kanak-Kanak UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 4(3), 41–51.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An evidenced based approach* (14th ed.). IAP–Information Age Publishing, Inc.
- Mustapha, N., & Zakaria, Z. (2013). The effect of promotion opportunity in influencing job satisfaction among Academic in Higher Public Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 3(3), 20–26.
- Napsawati. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Guru Fisika. *Jurnal Pendidikan Fisika Dan Terapannya*, 2(1), 1–7.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rifaldi, M. A., & Roesminingsih, E. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), 122–133.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essential of Organizational Behavior* (12th ed.). Pearson Education Limited.
- Rozzaid, & Yusron. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Septian, Z., & Pangestu, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.
- Suchyadi, Y., Sundari, F. S., Sutisna, E., Sunardi, O., Budiana, S., Sukmanasa, E., & Windiyani, T. (2020). Improving the ability of elementary school teachers through the development of competency based assessment instruments in teacher working group, North Bogor City. *Journal of Community Engagement*, 2(1).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Suryati, Nyoto, & Sudarno. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47. <https://maitreyawira.e-journal.id/jm/article/view/50/56>
- Tandafatu, N. K. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere. *E-Journal UAJY*.
- Uhl-Bien, M., Schermerhorn, J. R., & Osborn, R. N. (2016). *Organizational behavior* (13th ed.). Wiley.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Landasan pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Wibowo, S. A. (2014). Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah "PENDIDIKAN DASAR"*, 1(1), 20–31.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *Quanta*, 2(2), 83–91. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>