

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GURU: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR

Nurullita Aprillianti^{1*}, nurullita.aprillianti_mn18@nusaputra.ac.id

Umar Mansur, umar.mansur@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra, Sukabumi

Abstract: Human Resources (HR) is one of the most important aspect that can be the key to success in an organization. Human resources exist in every field / activity including in the education field. Teachers as the main human resources in education are one of the factors that determine the improved quality of education through their performance in the learning process. Job satisfaction is one of the parameters that can affect the performance of teachers in an organization. A teacher with high job satisfaction will tend to have high loyalty and contribute more to the progress of the organization, so that they will be willing to work hard and be more productive towards their work. This study aims to determine what factors affect job satisfaction, especially job satisfaction for teachers. The method used in this research is a method with literature review research, namely by referring to books and scientific articles as data for research. The results showed that job content factors, work environment, compensation, promotion, and motivation are factors that can affect job satisfaction, especially job satisfaction for teachers.

Key words: factors, teacher job satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting yang dapat menjadi kunci keberhasilan dalam suatu instansi. SDM bisa dijadikan potensi apabila diolah dengan optimal, tetapi bisa juga menjadi penghambat apabila tidak diolah dengan baik. Mutu SDM merupakan faktor pendukung utama bagi manajemen yang dapat mempengaruhi sistem kerja sebuah organisasi maupun perusahaan dalam meraih tujuannya. SDM merupakan individu-individu yang melakukan pekerjaan untuk sebuah instansi dan umumnya dikenal dengan sebutan pegawai atau karyawan. SDM adalah sumber daya satu-satunya dalam suatu organisasi yang mempunyai pikiran, pengetahuan, ketrampilan, serta akal yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Walaupun suatu organisasi memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, namun apabila tidak disertai dengan SDM yang handal maka akan sulit untuk suatu organisasi mencapai tujuannya (1). SDM ada dalam setiap bidang termasuk dalam sektor pendidikan. Guru merupakan SDM yang sangat penting dalam dunia pendidikan karena memiliki kedudukan yang sangat berpengaruh terhadap terwujudnya pendidikan yang berkualitas melalui kinerjanya dalam proses pembelajaran.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah diraih oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya yang didasari oleh keterampilan,

kesungguhan, waktu, serta pengalaman (2). Selain itu, Kinerja merupakan salah satu ukuran keberhasilan seorang pekerja dalam menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang sudah dipercayakan (3). Apabila suatu organisasi memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, maka hal ini akan mendorong organisasi untuk mendapatkan keberhasilan yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya apabila suatu organisasi memiliki pegawai dengan kinerja yang rendah, maka hal tersebut dapat berdampak kurang baik terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Guru merupakan suatu keterampilan kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru untuk dapat mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kinerja guru dalam suatu sekolah bersangkutan dengan perilaku guru dalam pelaksanaan kegiatan keguruan, yaitu mengajar. Kinerja yang baik dari setiap guru akan melahirkan suatu kreativitas dan juga pembaharuan dalam pembelajaran sehingga akan muncul profesionalitas dalam bekerja karena keinginan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan secara maksimal (4). Kesungguhan dan kontribusi yang maksimal dari setiap guru dalam pelaksanaan tugasnya dapat diamati dengan jelas pada pencapaian prestasi belajar pada muridnya (5). Kinerja pada guru dapat ditinjau serta dinilai menurut standar kompetensi yang wajib seluruh guru miliki (6). Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi merupakan

seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati serta dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Terdapat banyak faktor yang dapat menentukan kinerja setiap guru, termasuk di antaranya yakni faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan puas dan senang terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan (7). Kepuasan kerja dewasa ini dijadikan sebagai aspek utama dalam membangun SDM yang unggul untuk dapat menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan seperti saat ini (8). Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, akan cenderung memberikan loyalitas yang maksimal dan berkontribusi lebih untuk kemajuan organisasi, sehingga memiliki keinginan untuk bekerja keras dan lebih rajin dalam bekerja (1). Ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan akan berdampak negatif terhadap perilakunya di dalam suatu organisasi seperti sering bolos bekerja, menghindar dari segala aktivitas perusahaan, dan juga membuat keputusan untuk berhenti, sehingga akan menurunkan produktivitas suatu organisasi (9).

Kepuasan kerja guru adalah target utama dalam suatu organisasi, karena secara langsung ataupun tidak langsung kepuasan kerja guru dapat memberikan dampak terhadap produktivitas sebuah instansi. Kepuasan kerja pada setiap guru harus dapat diciptakan dengan sebaik-baiknya agar semangat kerja, kecintaan, dan kepatuhan kerja pada setiap guru dapat

meningkat (10). Guru akan mempunyai kinerja yang bertanggung jawab serta memberikan kontribusi yang maksimal apabila telah mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Memberikan kepuasan kerja pada guru adalah sesuatu yang harus dijamin oleh instansi tempatnya bekerja agar dapat menghindari adanya *turnover*, karena ketika *turnover* dalam suatu organisasi semakin sedikit maka organisasi dapat dikatakan baik dalam mengelola organisasinya.

Kepuasan kerja adalah contoh masalah dalam suatu instansi yang paling sering dipelajari serta dianggap begitu sangat penting baik dari sudut pandang ekonomi, kemanusiaan dan juga etika, sehingga dianggap sebagai aspek yang paling penting dan sering diteliti dari suatu organisasi (11). Pentingnya tinjauan mengenai kepuasan kerja telah banyak dijelaskan dalam penelitian-penelitian terdahulu, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh otonomi kerja, kejelasan peran, promosi, dan kondisi lingkungan kerja (12). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi (13). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi kepuasan kerja. Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama terhadap kepuasan kerja pada guru.

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang baik maupun buruk pada seorang pekerja mengenai pandangannya terhadap profesi yang dimiliki. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat melalui sikap positif terhadap pekerjaannya (14). Kepuasan kerja pada umumnya sering dikaitkan dengan bagaimana cara pegawai tersebut berpikir, merasakan, dan juga memahami suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (15). Dalam literatur khusus, telah terdapat banyak model yang menjelaskan perbedaan kepuasan kerja terhadap seorang pegawai. Variabel seperti, usia, jenis kelamin, ras, dan juga tingkat pendidikan. Walaupun variabel-variabel di atas tampak memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun variabel-variabel tersebut tampaknya belum berpengaruh secara signifikan. Telah banyak peneliti yang menunjukkan bahwa variabel yang terkait langsung dengan konteks pekerjaan atau konteks organisasi lebih mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Berikut merupakan berbagai studi yang sudah dilakukan sebelumnya mengkaji topik mengenai aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian yang dilakukan mengenai dampak lingkungan kerja dan kompetensi bagi kinerja dan kepuasan pendidik pada SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto (16). Dalam studi ini diperoleh hasil yang menyatakan faktor lingkungan kerja serta memberikan dampak yang signifikan dan

baik bagi kepuasan kerja guru, namun lingkungan kerja mempunyai dampak yang lebih besar dibandingkan kompetensi. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja atas guru.

Selain itu, analisa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilakukan bagi guru maupun tenaga kependidikan pada Universitas di Batam. Dalam studi ini didapatkan hasil bahwa unsur kejelasan peran, lingkungan kerja, promosi, gaji, atasan, rekan kerja, konflik kerja, serta kebebasan kerja telah mampu memberi penjelasan 51.3% variabel kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi variabel lain. Ditemukan pula hasil secara parsial bahwa variabel kondisi lingkungan bekerja, kejelasan peran serta kebebasan kerja memiliki dampak yang berarti dan positif bagi kepuasan kerja (12).

Di samping itu, dampak kompensasi serta semangat bekerja bagi kepuasan pendidik SMK di Kabupaten Malang bagian timur diperoleh hasil yakni kompensasi serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang berarti atas kepuasan kerja guru SMK di wilayah timur kabupaten Malang. Motivasi memberikan efek yang cukup mempengaruhi kepuasan kerja, itu berarti jika pendidik di SMK di wilayah timur kabupaten Pemalang mempunyai semangat kerja yang baik dan juga didukung dengan kompensasi yang pantas dari organisasi maka kepuasan kerja guru akan tinggi (17).

Pengaruh budaya, lingkungan, serta kompensasi di tempat kerja bagi kepuasan

pendidik di SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan, serta kompensasi memberikan dampak yang berarti dan baik atas kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang. Hal itu memiliki makna apabila budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun kompensasi mengalami suatu peningkatan, maka kepuasan kerja pendidik di SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang juga akan mengalami peningkatan (13).

Aspek-aspek yang dimanfaatkan untuk meninjau level kepuasan kerja pada hakekatnya bisa dikategorikan ke dalam dua kelompok yakni aspek intrinsik serta ekstrinsik. Aspek intrinsik merupakan aspek yang bersumber dari diri pekerja yang dimiliki semua pekerja saat akan mulai bekerja. Sementara aspek ekstrinsik merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seorang pekerja yang meliputi mekanisme pemberian gaji, situasi lingkungan kerja, interaksi dengan pekerja lain, dan lain sebagainya (18). Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni penempatan pekerjaan, kompensasi atau balas jasa yang setimpal, beban kerja, lingkungan kerja, sikap pimpinan dan isi pekerjaan (2). Terdapat aspek yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja contohnya adalah kesempatan promosi, pengawasan, kompensasi, fasilitas, komunikasi, unsur sosial dan pekerjaan, situasi kerja, aspek intrinsik pekerjaan. Berdasarkan hal ini maka para ahli

mengklasifikasikan aspek-aspek yang memberikan pengaruh kepuasan kerja yang memiliki hubungan dengan berbagai unsur yakni: lingkungan kerja, promosi, pimpinan, rekan kerja, kompensasi, maupun profesi itu sendiri (19).

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” (20). Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (21).

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (22).

METODE PENELITIAN

Metode yang dimanfaatkan pada studi ini adalah metode pendekatan kualitatif dengan jenis studi menggunakan

literatur review, yang dimana *literatur review* ini merupakan uraian yang berisi tentang teori-teori yang dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian. *Literatur review* merupakan suatu metodologi penelitian yang mempunyai tujuan untuk menghimpun serta mengumpulkan kesimpulan dari studi terdahulu dan menganalisis beberapa tinjauan dari para ahli yang dituangkan dalam teks (23). Sumber informasi pada studi ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari buku maupun artikel jurnal terkait dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja guru. Jurnal untuk penelitian ini didapatkan melalui sumber Google Scholar. Data ini selanjutnya akan dimanfaatkan dalam proses identifikasi serta analisa aspek-aspek apa saja yang berpengaruh bagi kepuasan kerja, khususnya kepuasan kerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari jurnal *literatur review* didapatkan bahwa kepuasan kerja adalah contoh faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja yang maksimal dari setiap guru. Ketika seorang guru telah merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka dia akan berupaya dengan sebaik-baiknya guna dapat menuntaskan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru yakni sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lokasi di mana seorang guru menjalankan profesinya

setiap hari. Rasa aman dihasilkan dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga mempermudah guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Kepuasan kerja guru terhadap lingkungan kerja merupakan suatu perasaan tentang semua hal yang terjadi di sekitarnya saat menjalankan pekerjaan, baik yang berwujud fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang mampu mempengaruhi guru pada saat bekerja (1). Lingkungan kerja fisik adalah wilayah kerja yang berhubungan dengan keadaan fisik dilingkungan kerja seperti suhu, pengaturan kantor, sirkulasi udara, pencahayaan, fasilitas, dan pencahayaan (24). Hasil dari penelitian yang didapatkan bahwa terdapat efek positif dari lingkungan kerja atas kepuasan kerja terutama pada lingkungan kerja fisik (24). Lingkungan kerja memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja (25). Hasil studi tersebut sejalan pada pengaruh yang berpengaruh secara baik dari lingkungan kerja atas kepuasan kerja pada penelitiannya yang dilakukan kepada guru-guru di Perguruan Sudirman Besitang (26). Hal itu dapat menunjukkan bahwa apabila kualitas lingkungan kerja dalam suatu organisasi ditingkatkan maka akan berdampak terhadap meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu sekolah sebagai tempat di mana guru bekerja harus lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja agar guru dapat bekerja dengan baik sehingga mampu mewujudkan visi yang ingin diraih oleh organisasi.

2. Isi Pekerjaan

Kepuasan kerja terhadap suatu profesi atau yang dikenal dengan kepuasan terhadap profesi itu sendiri adalah pengaruh terbesar bagi kepuasan bekerja (27). Isi suatu profesi mempunyai dampak yang baik untuk kepuasan kerja (28). Kepuasan kerja melalui isi pekerjaan merupakan hal yang terwujud dari adanya otonomi kerja dan kejelasan peran. Dalam pengaturan pekerjaan dan dalam kerangka fenomena terkait pekerjaan, otonomi didefinisikan sebagai derajat di mana organisasi memberi karyawan kebebasan, kemandirian substansial, dan kemampuan untuk merencanakan profesi mereka serta memutuskan bagaimana mereka akan menjalankan tugasnya. Otonomi kerja dapat meningkatkan keleluasaan pada guru dalam mengontrol dan juga membuat keputusan terkait dengan pekerjaannya. Terdapat level otonomi kerja terhadap durasi pekerjaan serta pekerjaan itu sendiri akan memperbesar kepuasan serta kenyamanan kerja (29). Kejelasan peran memiliki hubungan yang baik dengan kepuasan kerja (30). Seorang guru yang mempunyai pengetahuan yang jelas mengenai dirinya dan juga tugasnya umumnya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya. Hal tersebut sejalan dimana otonomi kerja dan kejelasan peran mempunyai dampak yang baik kepuasan kerja pada tenaga pendidik dalam bekerja (12).

3. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap

kepuasan kerja guru (2). Motivasi kerja mempunyai dampak signifikan bagi kepuasan kerja (17). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dimana pengaruh yang berarti serta positif dari motivasi terhadap kepuasan kerja guru (31). Motivasi kerja mempunyai peran yang penting untuk mendorong kepuasan kerja guru, motivasi kerja diperlukan oleh setiap guru untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Setiap guru harus mempunyai motivasi kerja yang baik agar mampu meningkatkan kepuasan kerja dan juga produktivitas bagi suatu organisasi (17). Motivasi kerja yang baik akan mampu mewujudkan kepuasan kerja pada guru jika dirasakan secara berkala, maka dari itu motivasi kerja terhadap guru disarankan untuk diberi perhatian lebih oleh suatu organisasi guna membangun semangat kerja sehingga para pendidik merasakan kepuasan kerja. Bagi pihak sekolah, guna meningkatkan kepuasan kerja pada guru dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan kepada guru yang dinilai berprestasi sehingga dapat memotivasi para guru lainnya untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran atau remunerasi yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk pembayaran langsung (gaji, upah, bonus, penghargaan, serta komisi) atau tunjangan (pembayaran tidak langsung). Kompensasi yang didapatkan oleh guru akan memberikan

dampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan juga hasil kerja (32). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja telah terbukti dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Malang" dimana kompensasi mempunyai dampak yang berarti bagi kepuasan kerja guru (17). Apabila kompensasi yang diberikan suatu organisasi sudah mencukupi, maka guru akan merasa puas dan termotivasi untuk memenuhi tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila setiap guru merasa tidak diberi kompensasi yang cukup. Maka dengan ini kepuasan kerja, prestasi kerja, motivasi kerja guru akan berkurang. Sistem yang digunakan organisasi dalam menjamin kompensasi dapat memberikan pengaruh bagi kepuasan serta motivasi kerja setiap guru, pengaturan kompensasi yang sesuai dan layak sangat diperlukan di suatu lembaga pendidikan agar kepuasan kerja dapat tercipta.

5. Promosi

Promosi merupakan suatu perpindahan yang memperluas kekuasaan dan wewenang pegawai ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status, kewajiban, dan penghasilannya juga lebih tinggi (2). Promosi merupakan suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan kenaikan status maupun kenaikan upah (33). Pelaksanaan promosi jabatan dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pada pegawai

agar dapat bekerja dengan perilaku yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menjamin suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik, maka hal itu akan dengan sendirinya berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi, dengan demikian suatu organisasi akan dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti dewasa ini (34). Promosi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja (11). Terdapat penelitian yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 6 Kendari" juga menunjukkan hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS di SMA Negeri 6 Kendari. Promosi jabatan dalam secara tidak langsung bertujuan untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja pada guru dalam menjalankan tugas yang diberikan merupakan salah satu tolak ukur dalam promosi jabatan, apabila prestasi kerja guru kurang, maka akan sulit untuk guru tersebut dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi (35).

KESIMPULAN

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk hasil kerja yang optimal dari setiap guru. Berdasarkan pada hasil kajian literatur dari penelitian terdahulu didapatkan hasil bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru adalah faktor lingkungan kerja, isi pekerjaan yang meliputi otonomi

kerja dan kejelasan peran, motivasi, promosi, dan kompensasi. Sekolah sebagai organisasi tempat para guru bekerja harus lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kepuasan kerja pada guru dapat tercipta. Apabila kepuasan kerja pada guru telah tercipta maka mereka akan bekerja dengan maksimal, sehingga tujuan

organisasi akan dapat tercapai. Bagi penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan ruang lingkup penelitian kepuasan kerja pada guru dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru.

REFERENSI

1. Ayu N, Pitasari A, Surya Perdhana M. Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. Diponegoro J Manag [Internet]. 2018;7(4):1–11. Available from: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>.
2. Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara; 2013. 275 p.
3. Ruhayu Y, Hamzah N, Hamid S. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Ekon Pertan dan Agribisnis. 2020;3(1):32–42.
4. Dewi TA. Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja guru ekonomi. J Pendidik Ekon [Internet]. 2015;3(1):24–35. Available from: <https://media.neliti.com/media/publications/162610-ID-pengaruh-profesionalisme-guru-dan-motiva.pdf>.
5. Gusman HE. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam. Bahana Manaj Pendidik. 2014;2(1):293–301.
6. Kartomo AI, Slameto S. Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. Kelola J Manaj Pendidik. 2016;3(2):219.
7. Wideasari ES, Rachma N, Primanto AB. Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat (Studi pada RSIA Puri Bunda Malang). e – J Ris Manaj Prodi Manaj. 2020;50–71.
8. Hermingsih A, Purwanti D. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. J Dimens. 2020;9(3):574–97.
9. Mulyana RN, Handoyo. Suburnya ekonomi digital juga dapat mengungkit pertumbuhan bisnis logistik. 2021.
10. Susanty E. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. J Organ dan Manaj. 2012;8(2):121–34.
11. Belias D, Koustelios A, Vairaktarakis G, Sdrolas L. Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. Procedia - Soc Behav Sci [Internet]. 2015;175(March):314–23. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1206>.
12. Jayana Salesti. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja (studi pada tenaga pendidikan pada Universitas di Batam. 2014;(5):1–16.
13. Damayanti E, Ismiyati. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. Econ Educ Anal J. 2020;9(1):33–49.
14. Handoko TH. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta; 2001.
15. Spector. Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. Sage Publications, Inc; 1997 p.
16. Maya Sari F. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. DiE J Ilmu Ekon dan Manaj. 2013;9(2).

17. Hakim AR, Muhdi. Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *J Pendidik Ilmu Sos.* 2019;29(2):105–15.
18. Veithzal R, Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers; 2013. 1087 p.
19. Sutrisno. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi.* Yogyakarta: EKONISIA; 2012.
20. Robert Kreitner, Kinicki A. *Organizational Behavior.* Fifth Edit. New York: Irwin McGraw-Hill; 2001.
21. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior.* 15th ed. Singapore: PEARSON.
22. Keith Davis, Jhon W Newstrom. *Human Behavior at Work; Organizational Behavior.* Internatio. Singapore: Mc Graw Hill; 1985. 105 p.
23. Snyder H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *J Bus Res* [Internet]. 2019;104(July):333–9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
24. Kukiqi E. Environmental conditions and work satisfaction in institutions in the Republic of Kosovo. *Int J Educ Res* [Internet]. 2017;5(7):187–92. Available from: www.ijern.com.
25. Pangestu Z, Mukzam M, Ruhana I. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *J Adm Bisnis S1 Univ Brawijaya.* 2017;43(1):157–62.
26. Hidayat A, Mukzam D. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit SDM dan Keuangan PG Krebet Baru – Kantor Malang). 2018;62(2):77–86.
27. Luthans F. *Perilaku Organisasi.* Sepuluh. Yogyakarta: Andi Offset; 2006.
28. Yaseen A. Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *Int J Hum Resour Stud.* 2013;3(1):142.
29. Wheatley D. Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. *Work Occup.* 2017;44(3):296–328.
30. Doris O, Tolulope O, Mayedun O. Role clarity , Self-Concept and Job Satisfaction of Library Personnel in Selected University Libraries in Ogun State , Nigeria. *J Appl Inf Sci Technol* [Internet]. 2016;9(2):8–16. Available from: <https://goo.gl/cPmjX2>.
31. Rasyid MA, Tanjung H. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio J Ilm Magister Manaj.* 2020;3(1):60–74.
32. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja RosdaKarya; 2017. 172 p.
33. Saputra I, Sudharma I. Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 2017;6(2):255224.
34. Syahputra I, Jufrizen J. Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio J Ilm Magister Manaj.* 2019;2(1):104–16.
35. Masri M. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Sma Negeri 6 Kendari). *J Publicuho.* 2020;3(3):349.