



### ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA SDM

Neng wardah ramadaniatul millah,<sup>1</sup> Nisa fariha amalia putri,<sup>2</sup> Sri damayanti,<sup>3</sup>

Riswandy hapiddin saleh,<sup>4</sup> Abdul kholik<sup>5</sup>

Universitas Djuanda Bogor<sup>1 2 3 4 5</sup>

[wardahn30@gmail.com](mailto:wardahn30@gmail.com)

---

Naskah masuk: 26-01-2022, direvisi: 01-02-2023, diterima: 24-02-2023, dipublikasi: 28-02-2023

---

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kepuasan kerja pada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Setiap jenis menjadi faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kinerja guru. Instrumen penelitian adalah wawancara, dalam pembelajaran deskriptif kualitatif. Dari hasil yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja guru-guru di pondok pesantren al-bunyan secara garis besar telah terpenuhi, untuk lebih jelasnya maka peneliti memaparkan hasil penelitian tersebut secara khusus sebagai berikut: Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM di Pondok pesantren Al-bunyan yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara (Kepuasan Kerja SDM Pendidikan) sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya, relawan. Faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM yaitu: Faktor pendukung terdiri dari: keterlibatan semua stakeholders, tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup, adanya dukungan semua stakeholders, masyarakat, dan instansi aktif terkait, melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal. Dengan demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan aktivitas belajar di Pondok pesantren Al-bunyan dapat dipengaruhi oleh layanan di sekolah, kesejahteraan guru, dan faktor positif dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, Guru, Faktor.

#### ABSTRACT

*This study aims to describe job satisfaction on internal and external factors that affect teacher job satisfaction. Each type becomes a supporting and inhibiting factor that affects teacher performance. The research instrument is an interview, in qualitative descriptive learning. From the results that can be obtained in this study is that the job satisfaction of teachers at the al-bunyan Islamic boarding school has largely been fulfilled, for more details, the researcher describes the results of the study specifically as follows: Factors that influence job satisfaction of human resources at Al-bunyan Islamic boarding school, namely: (1) psychological factors, (2) social factors, (3) physical factors, (4) financial factors. Psychological factors consist of factors related to social interactions between (Education HR Job Satisfaction) fellow members of the organization, relationships with directors, direct superiors, employees with different job functions, volunteers. Supporting and inhibiting factors that affect HR job satisfaction are: Supporting factors consist of: the involvement of all stakeholders, the availability of sufficient personnel, infrastructure, facilities and financing, the support of all stakeholders, the community, and related active agencies, conducting regular and scheduled monitoring and evaluation. This the results of this study are expected to contribute to the world of science and technology. From the results of the study, it can be concluded that the satisfaction of learning activities*

*at Pondok Pesantren Al-bunyan can be influenced by services at school, teacher welfare, and positive factors can improve student learning outcomes.*

**Keywords:** *Job satisfaction, Teachers, Factors.*

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan cermin dari rasa senang pada seseorang (termasuk guru) setelah ia melakukan suatu pekerja tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan feedback yang positif kepadanya. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi si pekerja.

Menurut Moorhead & Griffin (2010) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Berdasarkan Kreitner & Kinicki (2013) kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan sikap melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan (Pawirosumarto et al., 2016). Ketika karyawan senang dengan pekerjaan mereka maka rasio keinginan pindah dari karyawan menurun sedangkan, ketika karyawan tidak mendapatkan apa yang sudah menjadi haknya ketika dia tidak puas dengan pekerjaannya maka keinginan untuk berpindah akan meningkat (Javed et al., 2014).

Tantangan kerja kepuasan kerja berbanding terbalik dengan perpindahan dan kemangkiran. Orang memperhatikan tanggung jawab yang lebih kecil pada pekerja-pekerja yang tidak menarik dan tidak memuaskan. Motivasi yang buruk dapat mengakibatkan tidak efisien serta produktivitas yang rendah. Pekerja yang tidak ada ganjarannya menimbulkan keadaan tidak sehat yang berbahaya bagi individu yang bersangkutan, bagi organisasi, dan bagi masyarakat pada umumnya. Disadari atau tidak, adanya kesungguhan dalam bekerja atau senang dengan subjek yang dikerjakan dalam banyak hal ditentukan oleh *feedback* positif tersebut diatas misalnya berupa imbalan intersif, bonus, prestise, dan promosi. Nitisemo (1992; dalam I Ketut Sudiarditha et al., 2016), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. (Novia Ruth Silaen, 2022). Kemudian Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Priyono, Marnis (2014) "kinerja adalah: "merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

Jadi dapat mengambil kesimpulannya bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang terencana, bertanggung jawab dan dilakukan dengan sengaja dan mempunyai kompetensi

(cakap, berpengetahuan dibidangnya, berwenang serta mempunyai tolak ukur yang jelas atas hasil kerja). Hal ini juga bisa disimpulkan dengan kalimat “berkerja dengan Profesional” Kedua, pengertian guru ini banyak di artikan dengan kalimat juga beragam sesuai dengan latar belakangnya namun pada dasarnya sama jadi langsung saja pada pengertian secara kamus besar bahasa Indonesia, Guru ialah: orang yg pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. namun dari pengertian di atas bisa sedikit kembangkan dalam persepsi pemakalah bahwa guru adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang, yang telah di akui oleh suatu institusi Pemerintah atau Swasta (Swadaya Masyarakat) serta mempunyai Kompetensi dan mempunyai Kualifikasi Pendidikan khusus guru. Jika telah sama persepsi Kinerja dan Guru maka akan lebih mudah untuk membahas judul di atas. Dikarenakan judul mempunyai dua hal yang bisa bahas secara terpisah terlebih dahulu yaitu peneliti mengupas kalimat kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan pokok pembicaraan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai sifat-sifat serta hubungan dari dua fenomena yang dimiliki. Maka dapat dirumuskan desain dalam penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana kepuasan kinerja SDM pendidikan yang berfokus pada guru dilingkungan pondok pesanter boarding school al Bunyan di kota bogor, maka subyek penelitiannya adalah guru yang berada dilingkungan pondok pesantren Al-bunyan tersebut.

Teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen penelitian: a) teknik pengumpulan data terdiri dari; wawancara, observasi, angket atau kuesioner dan dokumentasi; b) pengembangan instrument pengumpulan data terdiri dari:

teknik analisis data dan pertanggung jawaban penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Al-Bunyan Kabupaten Bogor. Pondok pesantren ini mulai beroperasi tahun 2001 yang terletak di cikaret kec. Bogor selatan Kabupaten Bogor. Pada tahun pelajaran 2016 Sekolah Al Bunyan berfokus pada pembinaan penuh dalam model Boarding School.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Pondok pesantren Al-Bunyan yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Pengaruh layanan sekolah dan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pondok pesantren paradigma Albunyan.

Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat adminitrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan kepala sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi. Layanan sekolah dan kesejahteraan dua variable yang sudah tentu berpengaruh terhadap kepuasan

sekolah kerja. Layanan sekolah dan kesejahteraan guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pondok pesantren Al-Bunyan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan bahwa kepuasan kerja guru di pondok pesantren ini secara garis besar telah terpenuhi. Pentingnya mengetahui kepuasan kerja SDM, perlu diketahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM pendidikan secara berkala atau berkelanjutan. Sehingga variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM pendidikan apabila sudah dianggap baik bisa tetap dipertahankan, dan ditingkatkan lagi. Sedangkan Variabel variabel yang masih dipermasalahkan oleh karyawan/guru dapat ditindak lanjuti oleh pimpinan atau yang bersangkutan.

Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas.

Kemampuan yang terkait dengan tugas guru adalah penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran. Agar proses belajar mengajar berlangsung lancar, guru harus menciptakan situasi yang menyenangkan di antara tugas-tugas guru yang pokok adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran di sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku dan membantu kepala sekolah dalam bidang program-program lainnya.

Suasana yang gembira, harmonis dan menyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh santri Pondok Pesantren Al-bunyan (dari pimpinan sampai dengan pesuruh) dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan itu. Proses ini akan berpengaruh pula pada semangat belajar, mutu akademik yang kompetitif dan disiplin kehidupan beragama.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor: 1) Balas jasa yang adil dan layak. 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. 3) Berat ringannya pekerjaan. 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2009) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di

lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Dengan demikian kinerja lebih berkonotasi pada sejauh mana seseorang melakukan aktifitas baik yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya atau dengan kata lain kinerja sebagai perilaku lebih banyak dimotori dan koordinasikan oleh sejumlah pengetahuan maupun informasi yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Guru memegang peranan penting dalam membentuk dan mengubah corak diri anak didiknya. Oleh karena itu tugas sebagai guru sesungguhnya tidaklah ringan dari fropesi lainnya. Selain itu guru tidak sepenuhnya mengharapkan perhatian dari siswa-siswi, tetapi ia akan berusaha merencanakan supaya pelajaran yang ia berikan dapat menarik perhatian hingga anak didiknya dapat menerima apa yang diberikan atau dijelaskan oleh guru tersebut.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdian. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja guru ini bila dihubungkan dengan pengertiannya menjadi guru yang setidak-tidaknya mampu memenuhi tuntutan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, dan kinerja itu bisa di ukur secara objektif, seperti standar pemerintah sekarang ini ialah : (1) Mempunyai kulifikasi ijazah pendidikan khusus guru (akta) namun pada akhir 2015 Kulifikasi Ijazah minimal harus akta IV (empat), (2) Melak- sanakan tugas minimal 24 jam dalam satu minggu, (3) Mempunyai Kompetensi keguruan dan Sosial, (4) Melakukan : (a) Perencanaan (RPP), (b) pembelajaran, mendidik dan membimbing (konseling), (c) Melakukan Evaluasi Hasil Pembelajaran, (d) Mematuhi segala peraturan yang telah dibuat secara sah atau orang yang berwenang seperti atasan atau kesepakatan bersama yang tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, (5) Membuahkan hasil (output) kerja yang baik dan cenderung selalu meningkat. (6) Mempunyai Akhlak, Motivasi, dan keikhlasan dalam melaksanakan tugasnya. Bila 6 (enam) point tersebut sudah dilaksanakan maka sudah memenuhi standar minimum kinerja guru.

Sebagai suatu lembaga pendidikan, pondok pesantren merupakan suatu sistem, dalam arti bahwa pondok pesantren terdiri dari berbagai komponen dan masing-masing komponen tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi secara timbale balik, oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu proses pendidikan di Pondok pesantren Al-bunyaan tidak dapat dibebankan hanya pada salah satu komponen saja.

Faktor pendukung dan penghambat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu (a) keterlibatan semua *stakeholders* sangat dibutuhkan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan rencana program sekolah, (b) tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup untuk setiap program yang ada, (c) adanya dukungan semua *stakeholders*, masyarakat, dan instansi

aktif terkait dalam kepuasan kerja guru, (d) melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal. Sedangkan factor penghambat diantaranya: (a) kurangnya sosialisasi baik pihak sekolah maupun instansi terkait akan arti pentingnya kepuasan kerja bagi guru, (b) kurangnya tenaga sarana prasarana, dan fasilitas, serta dana untuk pendukung pelaksana'an program, (c) lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena berada berdekatan dengan rumah penduduk, (d) sekolah belum mengefektifkan manajemen berbasis sekolah dengan baik Suasana Sosial lingkungan dipondok pesantren Al-bunyan Setiap anak memiliki perbedaan individual, baik dilihat dari latar belakang ekonomi, etnis, pendidikan orang tua. Perbedaan ini ada yang menguntungkan siswa ada juga yang sebaliknya. Sehubungan dengan hal ini, pondok pesantren Albunyan hendaknya dapat menciptakan suatu lingkungan sosial yang tidak menonjolkan segi-segi perbedaan tadi tetapi lingkungan sosial yang harmonis yang dapat membangun rasa percaya diri peserta didik. Karena menurut Nur Fuad, Irvan Trang (2017) "kelancaran penyelenggara pendidikan di pondok pesantren juga ditentukan oleh tersedianya lingkungan social yang baik dimaksud".

Kepala sekolah sangat berpengaruh di lingkungan kerja mereka terutama terhadap guru dan staf administrasi. Tugas utama kepala sekolah adalah mendorong para guru dan staf administrasi untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif serta membantu guru tenaga administrasi murid dan orang tua murid untuk mempersatukan kehendak pikiran dengan tindakan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Kepala sekolah mempunyai tugas merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, dan mengevaluasi, seluruh kegiatan pendidikan di sekolah dengan perincian sebagai berikut: a. Mengatur proses belajar mengajar (1) Program tahunan, semesteran, caturwulan berdasarkan kalender pendidikan (2) Jadwal pelajaran tahunan, per semesteran, per caturwulan termasuk penetapan jenis mata pelajaran / keterampilan dan pembagian tugas baru. (3) Program satuan pelajaran (teori dan praktek) berdasarkan buku kurikulum (4) Pelaksanaan jadwal satuan pelajaran (teori dan praktek) menurut alokasi waktu yang telah ditentukan berdasarkan kalender pendidikan. (5) Pelaksanaan ulangan/tes hasil evaluasi belajar untuk kenaikan dan EBTA (6) Penyusunan kelompok murid/siswa berdasarkan norma kepengurusan, (7) Penyusunan nama penilaian, (8) Penetapan kenaikan kelas, (9) Laporan kemajuan hasil belajar murid/siswa (10) Penetapan dalam peningkatan proses belajar mengajar. (b) Mengatur administrasi kantor, (c) Mengatur administrasi murid/siswa, (d) Mengatur administrasi pegawai, (e) Mengatur administrasi perlengkapan, (f) Mengatur administrasi keuangan, (g) Mengatur administrasi perpustakaan, (h) Mengatur pembinaan kemuridan/kesiswaan, (i) Mengatur hubungan dengan masyarakat.

Agar kegiatan kepala sekolah dapat mencapai sasaran secara optimal diperlukan adanya jadwal kerja kepala sekolah yang meliputi kegiatankegiatan rutin harian, mingguan, bulanan, caturwulan, semesteran, dan tahunan.

Kegiatan Harian, adalah: (1) Memeriksa daftar hadir guru, tenaga teknis kependidikan dan tenaga tata usaha. (2) Mengatur dan memeriksa kegiatan 5 K di sekolah (Keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, dan kekeluar- gaan). (3) Memeriksa program satuan pelajaran guru dan persiapan lainnya yang menunjang proses belajar mengajar. (4) Menyelesaikan surat-surat, menerima tamu, dan menye- lenggarakan

pekerjaan kantor (5) Mengatasi hambatan-hambatan terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar. (6) Mengatasi kasus yang terjadi pada hari itu, (7) Memeriksa segala sesuatu menjelang sekolah itu usai.

Kegiatan Mingguan di samping kegiatan harian perlu dilaksanakan pula kegiatan mingguan sebagai berikut: (1) Upacara bendera pada hari Senin dan pada hari-hari istimewa lainnya, (2) Senam pagi pada hari Senin, (3) Memeriksa agenda dan menyelesaikan surat-surat, (4) Mengadakan rapat mingguan (hari Sabtu) guna membahas jalannya pelajaran dan kasus yang belum terselesaikan untuk menjadi bahan rencana kegiatan mingguan berikutnya, (5) Memeriksa keuangan sekolah, antara lain biaya rutin SPP/DPP, (6) Mengatur penyediaan keperluan perlengkapan kantor sekolah.

Pada awal bulan dilakukan kegiatan antara lain: (a) Melaksanakan penyelesaian setoran SPP. Gaji pegawai/guru, laporan bulanan, rencana keperluan kantor/sekolah dan rencana bulanan, (b) Melaksanakan pemeriksaan umum, antara lain: (1) Buku kelas, (2) Daftar hadir guru dan pegawai tata usaha, (3) Kumpulan bahan evaluasi berikut analisisnya, (4) Kumpulan program satuan pelajaran, (5) Diagram daya serap murid/siswa,

(6) Diagram pencapaian kurikulum, (7) Program perbaikan dan pengadaan, (8) Buku bulanan pelaksanaan BK. (c) Memberikan petunjuk catatan kepada guru-guru tentang siswa yang perlu diperhatikan, kasus yang perlu diketahui dalam rangkaian pembinaan kegiatan siswa.

Pada akhir bulan dilakukan kegiatan antara lain: (a) Penutupan buku, (b) Pertanggungjawaban keuangan. Evaluasi terhadap persediaan dan penggunaan alat dan bahan praktek, (d) Kegiatan caturwulan/semesteran. Setiap caturwulan/semesteran perlu dilaksanakan kegiatan antara lain: (1) Menyelenggarakan perbaikan alat-alat sekolah (alat kantor, alat praktek, gedung, pagar sekolah dan lain-lain bila diperlukan), (2) Menyelenggarakan pengisian daftar induk siswa/buku induk siswa, (3) Menyelenggarakan persiapan evaluasi caturwulan/semesteran, (4) Menyelenggarakan evaluasi caturwulan/semesteran termasuk kegiatan: (a) Kumpulan nilai (lagger), (b) Ketetapan nilai rapor, (c) Catatan tentang siswa yang perlu mendapat perhatian khusus, (d) Pengisian nilai caturwulan/semesteran, (e) Pembagian rapor, (f) Pemberian, pemanggilan orang tua siswa bila diperlukan untuk konsultasi, (5) Menyelenggarakan evaluasi BP. OSIS, UKS, dan ekstrakurikuler lainnya.

Setiap akhir tahun ajaran dilaksanakan kegiatan tertentu dalam rangka penutupan tahun ajaran sekaligus melaksanakan kegiatan persiapan untuk tahun ajaran yang akan datang; antara lain: (1) Menyelenggarakan penutupan buku inventaris dan keuangan, (2) Menyelenggarakan persiapan kenaikan kelas/tingkat yang meliputi: (a) Pengisian daftar nilai (lagger), (b) Penyiapan bahan-bahan untuk rapat guru, (c) Pengisian rapor dan EBTA, (d) Upacara akhir tahun ajaran, kenaikan kelas, pembagian rapor, dan pelepasan lulusan, (3) Menyelenggarakan EBTA, (4) Menyelenggarakan evaluasi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tahun ajaran yang bersangkutan, (5) Menyelenggarakan penyusunan rencana keuangan tahun yang akan datang, (6) Menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah dan alat batu pendidikan, (7) Menyelenggarakan pembuatan laporan akhir tahun ajaran, (8) Melaksanakan kegiatan penerimaan siswa baru yang meliputi kegiatan: (a) Penyiapan formulir dan pengumuman penerimaan siswa baru, (b) Pembentukan panitia penerimaan dan pendaftaran, (c) Penyusunan syarat-syarat penerimaan dan pendaftaran. Kegiatan Awal tahun ajaran; Menetapkan rencana kegiatan

sekolah pada tahun ajaran yang akan datang meliputi: (a) Kebutuhan gurub. Pembagian tugas mengajar, (c) Program satuan pelajaran, dan jadwal pelajaran, (d) Perlengkapan alat-alat dan bahan pelajaran, (e) Rapat guru.

Berikut ini akan dijabarkan mengenai faktor penghambat guru mencapai kepuasan kerja yaitu; (1) Administrasi dan kebijakan, Di Pondok Pesantren Al-Bunyan kebijakan sekolah dipengaruhi juga oleh program dari Dinas Pendidikan atau stake holder lainnya, sehingga hal ini sulit dihindari mengingat SDM yang berpotensi masih terbatas jumlahnya. Adanya kebijakan yang sifatnya tiba-tiba dan terbatasnya jumlah tenaga yang memiliki kemampuan, tenaga, waktu dan pikiran melaksanakan kebijakan tersebut merupakan bukti ketidaksesuaian derajat kewajaran administrasi dan kebijakan organisasi sekolah yang sesuai. (2) Kualitas Supervisi yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Bunyan dirasakan guru belum sesuai dengan harapan guru. Salah satu kelemahan supervisi adalah teknik supervisi yang dilakukan oleh petugas supervisi yang tidak sesuai, seperti supervisor hanya mencari-cari kesalahan guru sehingga guru merasa kaku dan tegang menghadapi supervisi. Supervisor yang baik adalah supervisor yang mampu diajak komunikasi oleh guru dan mampu memberi petunjuk atas masalah yang dihadapi oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya. Selanjutnya waktu pelaksanaan supervisi sangat singkat dan tidak rutin serta kurangnya tenaga supervisor mengakibatkan hasil pelaksanaan supervisi tidak tercapai seutuhnya.

## SIMPULAN

Secara umum simpulan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja guru-guru di pondok pesantren al-bunyan secara garis besar telah terpenuhi, untuk lebih jelasnya maka peneliti memaparkan hasil penelitian tersebut secara khusus sebagai berikut:

**Pertama**, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM di Pondok pesantren Al-bunyan yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan kepala sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi.

**Kedua**, factor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM dipondok pesantren al-bunyan dalam hal implementasi penyelesaian tugas, yang menjadi tanggungjawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Suasana yang gembira, harmonis dan menyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh santri pondok pesantren al-bunyan (dari pimpinan sampai dengan pesuruh) dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan itu.

**Ketiga**, faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (a) faktor psikologis, (b) faktor sosial, (d) faktor fisik, dan (d) faktor financial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya, relawan. Faktor

fisik terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor financial, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, dan tunjangan.

**Empat**, faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM yaitu: Faktor pendukung terdiri dari: keterlibatan semua stakeholders, tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup, adanya dukungan semua stakeholders, masyarakat, dan instansi aktif terkait, melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal. Sedangkan factor penghambat diantaranya: kurangnya sosialisasi baik pihak sekolah maupun instansi terkait, kurangnya tenaga sarana prasarana, dan fasilitas, serta dana untuk pendukung pelaksanaan program, lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena berada di pusat kota dan berdekatan dengan rumah penduduk, sekolah belum mengefektifkan manajemen berbasis sekolah dengan baik.

**Lima**, Respon guru terhadap factor pendukung dan penghambat kepuasan kerja SDM, adalah pemenuhan kepuasan kerja beragam sesuai dengan beragamnya kebutuhan manusia. Agar biasa menentukan pemenuhan kepuasan kerja yang tepat, pertama kali ia harus mengenal berbagai kebutuhan yang diperlukan oleh setiap individu setiap saat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Novia Ruth Silaen, Dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusi "Presfektif, Pengembangan, Perencanaan"*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Priyono, Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Siduarjo: ZIFATMA PUBLISHER
- Fadillah N N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis*.
- Farizki, M. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kariawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Siagian, H. K, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Kariwan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Arsyad, M., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2020). Effect of quality of work life and leadership on job satisfaction and performance workforce at the State University of Medan. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*.
- Dewi Kusuma Wardani, Ika Andriyani (2017). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KEANDALAN PELAPORAN KEUANGAN PEMERINTAHAN DESA DI KABUPATEN KLATEN. *Jurnal Akutansi*.
- Nur Fuad, Irvan Trang. (2017). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan saya saing terhadap kinerja organisasi (studi pada koperasi anugerah Mega mandiri Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan Rachmad. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction

- and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resort Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *organizational behavior*. New York: McGraw-hill
- Lulus Margiati, "Stres Kerja: Latarbetakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya," *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th XII, No 3, Juli 1999, 71-80.
- Moorhead, G & Griffin, R. W. (2010) *PERILAKU ORGANISASI Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*. 20(2), 278-292