

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMA NEGERI 2 SETU

Tegar Agung Rizki Ramadhan<sup>1a</sup>, Yenia Endriastuti<sup>2b</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen, STIE Dharma Agung

[Tegaragung96@gmail.com](mailto:Tegaragung96@gmail.com)<sup>a</sup>, [yenia.endriastuty@gmail.com](mailto:yenia.endriastuty@gmail.com)<sup>b</sup>

### INFO ARTIKEL:

Received: 5 September 2025;

Accepted: 6 Februari 2026;

Published: 6 Februari 2026;

### ABSTRACT

*This research aims to examine the extent to which job satisfaction affects employee performance at SMA Negeri 2 Setu, Bekasi. The study is motivated by issues related to low discipline, heavy workloads, and limited opportunities for professional development, all of which may hinder employee performance. Using a quantitative approach with a saturated sampling method, the entire population of 55 employees was included as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance ( $t = 8.243$ ,  $R^2 = 0.562$ ,  $p < 0.05$ ). This finding suggests that higher levels of job satisfaction lead to better performance in terms of both work quality and quantity. Therefore, job satisfaction plays a crucial role in enhancing the effectiveness of human resource management. Based on these findings, the school is encouraged to improve its compensation system, provide fair promotion opportunities, and create a supportive work environment to further enhance employee performance.*

**Keywords:** Education, Employee Performance, Human Resource Management, Job Satisfaction



Volume 21, Number 3,  
September 2025, pp. 204-217

<https://doi.org/10.23960/jbm.v21i3.4219>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 2 Setu, Kabupaten Bekasi. Latar belakang penelitian didasarkan pada rendahnya kedisiplinan, tingginya beban kerja, serta terbatasnya peluang pengembangan diri yang diduga berdampak pada penurunan kinerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 55 karyawan dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana setelah instrumen dinyatakan valid, reliabel, dan memenuhi asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t = 8,243$ ,  $R^2 = 0,562$ , dan signifikansi  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin baik pula kinerja yang ditampilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperhatikan aspek kompensasi, kesempatan promosi, dan kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM, Pendidikan

### Corresponding author:

Tegar Agung Rizki Ramadhan  
Jl. Industri No. 33, Cikarang Kota, Kec.  
Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa  
Barat

Email: [Tegaragung96@gmail.com](mailto:Tegaragung96@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pendidikan, karena berperan strategis dalam mendukung proses belajar mengajar dan pembentukan karakter peserta didik, sangat berperan dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar serta pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi dan keterampilan, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja.

Pendidikan yaitu salah pilar utama pembangunan bangsa. Mutu pendidikan sangat bergantung pada kinerja Karyawan dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia di sekolah mencakup banyak hal, dan salah satunya adalah staf pendidikan. Sumber daya manusia di sekolah terdiri dari pendidik (GC et al.) dan

tenaga kependidikan, keduanya memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran.

Guru merupakan unsur penting dalam menyiapkan potensi sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana pembangunan. Guru mempunyai tantangan utama dalam memberikan pendidikan formal kepada peserta didik, pengelolaan, pelatihan, penilaian dan evaluasi dalam pembinaan sekolah dasar dan menengah. Guru berperan dalam mengembangkan kecerdasan peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan. Tujuan pendidikan yang diharapkan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif Karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek gaji, promosi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan motivasi tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta performa kerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat keterlambatan, bahkan memicu rendahnya kedisiplinan (Apipah, Drs. Firdaus, & Mm Gazali, 2023).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMAN 2 Setu, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan adanya tantangan dalam hal kepuasan kerja Karyawan. Beberapa Karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi, kurangnya apresiasi, serta keterbatasan peluang pengembangan diri. Hal ini dikhawatirkan dapat berdampak terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Meskipun demikian, belum terdapat kajian ilmiah yang secara khusus meneliti sejauh mana kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan di sekolah ini.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Rahmasar & Hastuti, 2023). Namun, penelitian khusus di SMA Negeri 2 Setu masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi kinerja Karyawan di sekolah tersebut, sehingga dapat menjadi masukan bagi manajemen sekolah dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

Komitmen yaitu keterikatan seseorang dengan pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja, yang mencakup rasa tanggung jawab, antusiasme, dan keinginan untuk mencapai tujuan bersama, seperti yang dikatakan oleh Alfain, Noekent, and Shidiq (2024) di jurnal yang berjudul *The Influence Of Job Satisfacton And Quality Of Work Life On Employee Performance : The Mediating Role Of Organizational Commitment* "mediates the relationship between Job Satisfaction and Employee Performance. which proposes that 'Organizational Commitment mediates the positive and significant impact of JS on Employee Performance,' is accepted." yang artinya, kepuasan kerja mampu mendorong kinerja Karyawan jika terlebih dahulu meningkatkan komitmen organisasional (Alfain et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan kemampuan serta upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pekerjaan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui tingkat keterampilan, kemampuan menyelesaikan tugas, serta hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja Karyawan terbesar ditunjukkan oleh penampilannya di bidang akademik dan non-akademik (pembelajaran dan manajemen). Kinerja adalah ukuran keberhasilan dalam melakukan tugas. Sayangnya, banyak fakta menunjukkan bahwa kinerja Karyawan masih di bawah optimal. Karena kreativitas yang rendah di antara Karyawan. Budaya masyarakat mengenai pekerjaan masih cukup tertutup (kurangnya komunikasi terbuka antara rekan kerja). Lebih buruk lagi, tidak mudah bagi Karyawan seperti kepala sekolah untuk mengakses data atau melihat kehidupan sehari-hari mereka di depan siswa, orang tua dan rekan Karyawan. Karyawan mencoba melakukan yang terbaik selama mereka bekerja (Ramadan & Endriastuty, 2025).

Setiap individu memiliki berbagai keinginan dalam hidup. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang memicu orang-orang untuk melakukan berbagai tindakan. Jenis kebutuhan yang dimiliki setiap orang sangat bervariasi. Tingkat kepuasan seseorang akan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, kepuasan itu bersifat pribadi. Berikut adalah beberapa definisi mengenai kepuasan kerja dari para pakar (Rahmadhani & Priyanti, 2022).

## KAJIAN LITERATUR

### Kepuasan Kerja

Setiap karyawan tentu mengharapkan adanya kepuasan kerja selama melaksanakan pekerjaan pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan (Islami, Suryanti, Cendekiawan, Ardianto, & Tawil, 2024).

Kepuasan dalam pekerjaan diartikan sebagai emosi positif yang dirasakan individu terhadap tugas yang dijalankan, yang muncul dari penilaian terhadap beragam elemen pekerjaan (Luthans, Luthans, & Luthans, 2020). Menurut Bohns and Schlund (2020), kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja. Karyawan yang merasa senang dan puas cenderung punya motivasi kerja lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta semangat untuk memberikan kinerja terbaik. Kepuasan kerja dapat dihasilkan melalui penghasilan pokok, insentif, kesempatan kenaikan penghasilan, kesempatan promosi, apresiasi, perjalanan dinas ke luar negeri, ikatan kerja, dll. Kinerja merupakan dimensi hasil yang relevan bersumber pada riset area kerja (Attamimi, Hayati, & Karim, 2022).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari cara pandang seorang Karyawan terhadap sejauh mana pekerjaannya mampu membawa pada kondisi emosional tertentu. Menurut Handoko, kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan maupun kurang menyenangkan, tergantung pada bagaimana individu menilai pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan yang ia rasakan. Hal tersebut dapat diamati melalui sikap positif Karyawan terhadap tugas yang dijalankan serta respons mereka terhadap berbagai hal yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Afriany, Pitoyo, & Adrian, 2023).

Herzberg dalam Purba and Rangkuti (2022) melalui Teori Dua Faktor menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang berkembang. Faktor ini meningkatkan kepuasan kerja jika terpenuhi. Faktor hygiene (ekstrinsik) meliputi gaji, kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta hubungan dengan rekan kerja. Jika faktor ini tidak terpenuhi, dapat menimbulkan ketidakpuasan. Indikator kepuasan kerja mencakup lima aspek, yaitu:

- 1) Pekerjaan: isi dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dapat berkontribusi terhadap rasa puas dalam karir, termasuk tingkat beban kerja dan jumlah tugas yang ada.
- 2) Gaji: Jumlah pembayaran yang diterima individu sebagai hasil dari pelaksanaan tugasnya apakah sudah sesuai dengan kebutuhan yang dianggap wajar.
- 3) Pengawasan: Karyawan yang selalu memberikan arahan dalam pekerjaan
- 4) Rekan Kerja: Seseorang yang selalu berhubungan saat menjalankan tugasnya bisa membuat kerja menjadi menyenangkan atau sebaliknya.
- 5) Promosi: tahap di mana seorang karyawan naik jabatannya ke yang lebih tinggi. Ini biasanya diikuti dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan juga gaji (Santoso & Yuliantika, 2022). Dengan demikian, dapat dimengerti bahwa kepuasan dalam bekerja merupakan aspek yang sangat krusial dan sering dianalisis dalam sebuah organisasi (Luthans et al., 2020).

### Kinerja Karyawan

Pada kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil (Oktarendah & Putri, 2023). Menurut Sugianto, Nur, Siahaan, Yakin, and Setianti (2024) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai. Kinerja mengacu pada pelaksanaan tanggung jawab utama yang diberikan seseorang kepada mereka (Damayanti & Sutianingsih, 2023).

Fungsi kinerja bertujuan untuk menyelaraskan harapan dari individu terkait kinerja dengan tujuan atau sasaran yang ada di dalam organisasi. Ketika individu berusaha mencapai tujuan mereka selaras dengan tujuan organisasi, hal ini mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan memegang

peran krusial dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas (Manubawa, Novitasari, & Masari, 2025).

Maka dapat disimpulkan bahwa jenis penilaian kinerja Karyawan akan terus menerus dan berkelanjutan meningkatkan kualitas sekolah melalui pembinaan dan pengawasan. Penilaian Kinerja (PK) adalah kegiatan yang membantu Anda mengidentifikasi dan belajar tentang kemampuan seorang Karyawan saat melakukan tugas (Hasanah & Harisantoso, 2020). Kinerja yang optimal dari karyawan sekolah sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan (Badriyah & Sulistyono, 2025).

Penilaian kinerja ini memungkinkan Karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan. Ini mengharapkan peringkat kinerja untuk mengatasi kesenjangan antara Karyawan, Karyawan dengan kepala sekolah dan atasan. Penilaian Kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Menilai seberapa kompeten seorang Karyawan
- 2) Meningkatkan kinerja Karyawan dan sekolah agar lebih efisien dan efektif
- 3) Memberikan dasar untuk mengambil keputusan terkait apakah kinerja itu efektif atau tidak
- 4) Memastikan bahwa staf menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka dan mampu untuk mempertahankan sikap positif dalam menunjang proses belajar siswa untuk meraih prestasi;
- 5) Evaluasi kinerja berfungsi sebagai acuan bagi sekolah dalam menentukan pengembangan karir dan promosi Karyawan.

Evaluasi kinerja berfungsi sebagai panduan untuk sekolah atau madrasah dalam menentukan kemajuan karir dan peningkatan jabatan Karyawan. Bagi Karyawan, evaluasi ini juga berperan sebagai acuan untuk memahami aspek-aspek kinerja yang dinilai serta sebagai cara untuk menilai kelebihan dan kekurangan diri dalam usaha meningkatkan kualitas kerja mereka (Ramadan & Endriastuty, 2025). Kinerja Karyawan pada hakikatnya merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, kemudian dibandingkan dengan berbagai faktor lain seperti standar, target, atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan kata lain, kinerja adalah output dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari proses manajemen dalam suatu organisasi secara menyeluruh. Hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara nyata serta diukur tingkat pencapaiannya (Mangkunegara, 2011).

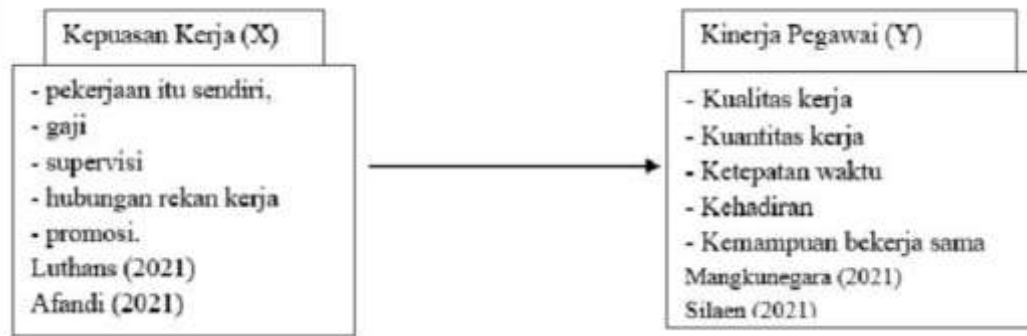
Menurut Harahap and Aryati (2024) ada lima indikator yang mempengaruhi kinerja Karyawan mencakup:

- 1) Kualitas Kerja, seberapa baik seseorang melakukan tugas-tugasnya, yang ditunjukkan melalui efektivitas, efisiensi, dan akurasi dalam mencapai hasil pekerjaan
- 2) Kuantitas atau banyaknya pekerjaan, ukuran/ jumlah atau hasil pekerjaan yang dituntaskan oleh seorang Karyawan atau *team* pada satu periode waktu tertentu
- 3) Ketepatan waktu, bekerja atau menuntaskan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau dalam tenggat waktu yang telah ditetapkan
- 4) Efektifitas, tingkat seberapa mana seseorang atau kelompok dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pekerjaan yang dilakukan
- 5) Komitmen, tingkat keterikatan dan tanggung jawab seorang Karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat ia bekerja

Kolaborasi Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan menurut Mangkunegara (2011), kinerja dapat dipandang sebagai output yang dihasilkan dari suatu proses kerja baik secara individu maupun kelompok. Indikator kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2011) mencakup:

- 1) Kualitas kerja,
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

Kinerja Karyawan yang tinggi tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

$H_1$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 2 Setu.

### Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang Karyawan ialah salah satu bagian penting dalam menentukan keberhasilan, baik organisasi profit maupun lembaga pendidikan. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila Karyawan memiliki kemampuan yang memadai, didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, berbagai ahli SDM telah menyampaikan faktor yang memengaruhi kinerja Karyawan dari perspektif yang berbeda.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja terpengaruh oleh 2 faktor utama, yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan (pengetahuan dan keterampilan), motivasi, serta pengalaman kerja. Sementara itu, faktor organisasi mencakup dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja, kejelasan pekerjaan yang sedang dilaksanakan, dan hubungan dengan organisasi secara keseluruhan. Artinya, kinerja Karyawan bukan hanya ditentukan oleh aspek personal, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang sehat.

Bohns and Schlund (2020) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 elemen pokok, yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kemampuan mencakup kapasitas intelektual dan fisik yang dimiliki Karyawan, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. dengan adanya pembentukan kondisi kerja yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi (Alqawiyu & Putra, 2023). Kesempatan merujuk pada kondisi organisasi yang memungkinkan Karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, misalnya melalui ketersediaan fasilitas, dukungan dari pimpinan, maupun sistem kerja yang jelas.

Sejalan dengan hal tersebut, Iqbal, Litvaj, Drbúl, and Rasheed (2023) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, motivasi, dan dukungan. Kemampuan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan. Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Sementara itu, dukungan mencakup berbagai bentuk bantuan yang diberikan organisasi, seperti pelatihan, bimbingan, supervisi, maupun sarana prasarana kerja.

Rizky, Ramadhani, Husnia, and Saputra (2021) menambahkan bahwa kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel perorangan, psikologis, serta organisasi. Variabel perorangan meliputi kemampuan, keterampilan, dan latar belakang personal. Variabel psikologis mencakup motivasi, persepsi, sikap, serta proses pembelajaran. Sedangkan variabel organisasi meliputi struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang diterapkan. Dengan demikian, kinerja Karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara aspek personal, psikologis, dan organisasi.

Sementara itu, Wirawan and Rahardja (2015) membagi faktor yang memengaruhi kinerja menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, dan motivasi kerja yang melekat pada individu. Faktor eksternal meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja,

budaya organisasi, dan sistem kompensasi. Pandangan ini mempertegas bahwa kinerja tidak dapat dilepaskan dari dukungan organisasi, baik dalam bentuk kebijakan, fasilitas, maupun sistem penghargaan. Pemberian kompensasi bagi karyawan juga akan memberikan kepuasan dalam bekerja bagi setiap karyawan yang kemudian hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, kreatif dan terampil yang pada akhirnya berdampak baik bagi perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk nilai balas jasa atas apa yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara adil dan merata kepada karyawan yang dirasa memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan (A. Wibowo, 2021).

Jika diperhatikan, kelima ahli tersebut memiliki kesamaan pandangan bahwa kemampuan dan motivasi merupakan faktor inti yang selalu memengaruhi kinerja Karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada penekanan aspek organisasi. Bohns and Schlund (2020) lebih menekankan pada pentingnya kesempatan yang diberikan organisasi, sementara Rizky et al. (2021) serta Wirawan and Rahardja (2015) menyoroti faktor kepemimpinan, budaya, dan sistem penghargaan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga ditentukan oleh kualitas individu, melainkan juga oleh kondisi eksternal yang mendukung.

Dapat disimpulkan kinerja Karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu (kemampuan, motivasi, kepribadian), faktor psikologis (persepsi, sikap, pembelajaran), serta faktor organisasi (dukungan, kepemimpinan, budaya, kompensasi). Implikasi dari berbagai teori tersebut bagi penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja sebagai salah satu aspek psikologis sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Apabila kepuasan kerja tinggi, maka Karyawan akan termotivasi, lebih berkomitmen, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang optimal.

### **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Berbagai penelitian sebelumnya membuktikan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berkomitmen terhadap organisasi (Rahmasar & Hastuti, 2023; Siwi & Nawawi, 2023). Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan disiplin, motivasi, dan pada akhirnya mengurangi kualitas kinerja.

Hampir disetiap perusahaan dan hampir semua perusahaan selalu berusaha menaikkan kinerja Karyawan, berharap tujuan perusahaan akan tercapai. Potensi perusahaan untuk meningkatkan kinerja Karyawan, termasuk pendidikan, pelatihan, adaptasi, memberikan motivasi, menciptakan dan mendisiplinkan lingkungan kerja yang bermanfaat. Perbaikan Karyawan akan membawa kemajuan ke bisnis dalam kompetisi lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kepuasan kerja ialah perasaan bahagia dan cinta pada pekerjaan yang dijalani. Ini adalah tentang menikmati waktu di tempat kerja dengan mendapatkan tugas, posisi, sikap, alat, dan suasana yang sangat baik. Sementara itu, kepuasan di luar pekerjaan adalah perasaan senang Karyawan saat mereka mendapatkan manfaat dari pekerjaan mereka, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup. Kepuasan dalam bekerja diperoleh saat pekerjaan memenuhi kebutuhan Karyawan. Rasa puas dalam bekerja merupakan perasaan bahagia dan positif yang datang dari pengalaman atau pekerjaan seseorang. Jika tingkat kepuasan kerja tinggi, Karyawan akan kinerja lebih baik di organisasi yang mereka jalani (Putri & Muttaqin, 2023).

Kinerja Dalam hal ini, kinerja Karyawan dalam organisasi mencakup semua upaya Karyawan untuk mencapai tujuan utama pendidikan: kehidupan nasional yang dimaksud. Pendidik dan tenaga pendidikan juga harus memiliki pengetahuan, wawasan, dan pemahaman yang komprehensif tentang kepribadian masing-masing siswa sehingga pendidik dan pendidik dapat mengembangkan kemungkinan yang paling baik dimiliki siswa. Dengan demikian, secara teoritis kepuasan kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja Karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan.

### **METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Bertempat di SMA Negeri 2 Setu, Kabupaten Bekasi, dengan populasi sebanyak 55 orang Karyawan yang terdiri dari guru, staf tata usaha, tenaga kebersihan, dan petugas keamanan. Karena jumlah populasinya kecil maka teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator variabel. Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, hubungan rekan kerja, dan promosi. Sementara itu, indikator kinerja Karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa dokumen sekolah seperti data absensi dan laporan keKaryawanan (H. Wibowo, 2021).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, uji asumsi klasik untuk menilai kelayakan model, serta analisis regresi linier sederhana guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t, yang bertujuan menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan metode ini, diharapkan diperoleh gambaran empiris yang objektif mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja Karyawan.

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber Teori
Kepuasan Kerja (X)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri: sejauh mana isi pekerjaan memberikan tantangan dan kepuasan bagi karyawan.</li> <li>2. Gaji/Imbalan: tingkat kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja dan kebutuhan hidup.</li> <li>3. Supervisi/Pengawasan, kualitas bimbingan dan dukungan dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.</li> <li>4. Hubungan dengan rekan kerja: tingkat keharmonisan dan kerja sama antarpegawai di lingkungan kerja.</li> <li>5. Promosi/Jenjang Karier: peluang bagi karyawan untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih tinggi.</li> </ol>	Skala Likert 1–5 1= Sangat Tidak Setuju 5= Sangat Setuju	Luthans et al. (2020); Bohns and Schlund (2020); Santoso and Yuliantika (2022)
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja: tingkat ketelitian, kerapian, dan keefektifan hasil kerja.</li> <li>2. Kuantitas kerja: jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan sesuai target.</li> <li>3. Ketepatan waktu: kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.</li> <li>4. Kehadiran: kedisiplinan dalam hadir dan menyelesaikan jam kerja.</li> <li>5. Kemampuan bekerja sama: kemampuan berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.</li> </ol>	Skala Likert 1–5 1= Sangat Tidak Setuju 5= Sangat Setuju	Mangkunegara (2011); Harahap and Aryati (2024); Hasanah and Harisantoso (2020)

### Alasan Penggunaan *Saturated Sampling* (Sampling Jenuh)

- 1) Populasi kecil dan terdefinisi jelas  
Populasi penelitian adalah seluruh Karyawan SMA Negeri 2 Setu sebanyak  $N = 55$  orang (guru, staf tata usaha, tenaga kebersihan, petugas keamanan). Karena  $N$  relatif kecil, lebih tepat mengambil seluruh populasi daripada sampel sebagian.
- 2) Mengurangi kesalahan sampling  
Dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel (sampling jenuh), penelitian mengeliminasi *sampling error* dan meningkatkan representativitas hasil terhadap populasi yang dimaksud.
- 3) Kelayakan praktis dan etis  
Ketika ukuran populasi kecil, biaya dan waktu untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi relatif wajar dan memberikan gambaran komprehensif.
- 4) Kekuatan statistic  
Meskipun  $N$  kecil, menggunakan semua unit memungkinkan estimasi parameter yang lebih stabil untuk populasi tersebut dibandingkan mengambil subset.
- 5) Relevansi kebijakan internal  
Hasil yang mewakili seluruh karyawan lebih berguna bagi manajemen sekolah untuk pengambilan keputusan kebijakan SDM.

### Lokasi Dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAN 2 Setu Kabupaten Bekasi, yang beralamat di Jalan Cikarageman Desa Ragemanunggal Kecamatan Setu, sekolah menengah atas negeri ke - 2 di kabupaten bekasi yang didirikan di tahun 2018 dan dipimpin oleh Plh Dr Halimatus Syakdiyah, yang dulu bertempat di Jl Dharma Bhakti Kabupaten Bekasi, dan pada tahun 2021 bulan Januari, pindah ke Jalan Cikarageman karena pada tahun tersebut sekolahnya baru dapat lahan seluas 3.5 Hektar. Saat ini, SMA Negeri 2 Setu dipimpin oleh Dr Halimatus Syakdiyah, M.M., M.Pd. dan menjadi satu satunya sekolah Menengah Atas Negeri yang memiliki lahan paling luas sekabupaten Bekasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di SMA Negeri 2 Setu, Kabupaten Bekasi, dengan jumlah total sebanyak 55 orang. Seluruh populasi dijadikan responden karena jumlahnya relatif kecil, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai kondisi Karyawan di sekolah tersebut. Komposisi responden yang beragam, baik dari segi jenis pekerjaan, jenis kelamin, maupun kelompok usia, memberikan informasi penting yang dapat digunakan untuk memahami dinamika kepuasan kerja serta kinerja Karyawan secara lebih komprehensif.

Berdasarkan kategori pekerjaan, responden terdiri dari 30 orang guru, 13 staf tata usaha, 5 tenaga kebersihan, dan 3 orang petugas keamanan. Guru mendominasi jumlah responden karena memang merupakan tenaga inti dalam mendukung proses pendidikan dan pembelajaran. Mereka bertanggung jawab langsung terhadap pencapaian tujuan sekolah melalui kegiatan mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik. Staf tata usaha berjumlah 13 orang, yang berperan dalam mendukung kelancaran administrasi sekolah, pengelolaan arsip, serta pelayanan akademik maupun non-akademik. Tenaga kebersihan berjumlah 5 orang, memiliki kontribusi penting dalam menjaga kenyamanan serta kebersihan lingkungan sekolah agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan optimal. Sementara itu, petugas keamanan yang berjumlah 3 orang berperan menjaga ketertiban dan keamanan sekolah, sehingga tercipta suasana yang kondusif. Keberagaman jenis pekerjaan ini menunjukkan bahwa kinerja sekolah tidak hanya ditentukan oleh guru sebagai tenaga pendidik, tetapi juga sangat bergantung pada kontribusi Karyawan non-guru dalam menjalankan perannya masing-masing.

Jika ditinjau dari aspek jenis kelamin, terdapat 30 responden laki-laki atau sebesar 53 persen, dan 26 responden perempuan atau sebesar 47 persen. Komposisi ini menunjukkan distribusi yang relatif seimbang, meskipun laki-laki sedikit lebih banyak dibanding perempuan. distribusi responden berdasarkan

jenis kelamin menunjukkan adanya keseimbangan antara laki-laki dan perempuan. Menurut Dauly and Handayani (2021), keseimbangan gender dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan, serta memengaruhi tingkat kepuasan kerja Karyawan. Kesetaraan jumlah ini penting untuk dianalisis karena perbedaan gender sering kali berpengaruh pada persepsi dan pengalaman kerja, termasuk dalam hal kepuasan kerja. Laki-laki mungkin memiliki kecenderungan berbeda dalam menilai kompensasi, promosi, atau supervisi, sementara perempuan mungkin lebih memperhatikan aspek hubungan interpersonal maupun dukungan organisasi. Keseimbangan jumlah ini juga memperlihatkan bahwa sekolah telah memberikan kesempatan kerja yang relatif merata bagi laki-laki maupun perempuan untuk berkontribusi dalam lingkungan pendidikan.

Dari segi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yakni sebesar 49 persen. Kelompok ini termasuk dalam kategori usia produktif, di mana individu biasanya berada pada puncak kematangan karier dan memiliki motivasi tinggi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Kelompok usia 20–30 tahun juga cukup dominan dengan proporsi 33 persen. mayoritas responden berada pada usia 31–40 tahun yang termasuk kategori usia produktif. Hal ini penting karena usia produktif biasanya dikaitkan dengan kemampuan bekerja lebih optimal dan kesiapan menghadapi tantangan organisasi. Sejalan dengan pendapat Kurniawan (2020), usia produktif merupakan masa di mana individu berada dalam kondisi fisik dan mental yang relatif prima sehingga kinerja dapat dimaksimalkan. Karyawan pada usia ini umumnya masih berada pada tahap awal karier, sehingga cenderung memiliki semangat tinggi, energi yang besar, dan keinginan kuat untuk belajar serta mengembangkan diri. Sementara itu, responden yang berusia 41–50 tahun mencapai 15 persen. Mereka biasanya memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap sistem organisasi, sehingga dapat menjadi teladan atau mentor bagi Karyawan yang lebih muda. Adapun kelompok usia di atas 50 tahun hanya berjumlah 3 persen. Walaupun jumlahnya kecil, kelompok ini tetap memberikan kontribusi penting karena memiliki kebijaksanaan, pengalaman, serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Komposisi usia ini memperlihatkan bahwa sebagian besar Karyawan SMA Negeri 2 Setu berada dalam rentang usia produktif, sehingga diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan optimal. Kehadiran Karyawan muda yang penuh semangat berpadu dengan Karyawan yang lebih senior menciptakan kombinasi yang seimbang antara energi, inovasi, pengalaman, dan kebijaksanaan. Dengan demikian, potensi kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan apabila sekolah mampu mengelola perbedaan usia ini dengan baik, misalnya melalui program mentoring, pelatihan lintas generasi, atau pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas masing-masing kelompok usia.

Secara keseluruhan, keberagaman responden dari sisi pekerjaan, usia, dan jenis kelamin merupakan aset penting bagi organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Agusven, Pratiwi, Nugroho, Arsanjani, and Nirwandara (2025) yang menegaskan bahwa keragaman tenaga kerja jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui sinergi pengalaman, keterampilan, dan sudut pandang yang berbeda. Guru memberikan kontribusi utama dalam aspek akademik, staf tata usaha mendukung administrasi, tenaga kebersihan memastikan lingkungan tetap nyaman, sedangkan petugas keamanan menjaga ketertiban dan keselamatan. Dari sisi gender, distribusi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif. Dari sisi usia, dominasi kelompok usia produktif didukung oleh pengalaman Karyawan yang lebih senior, sehingga keseimbangan ini dapat mendorong kinerja yang optimal.

Dengan memperhatikan karakteristik responden ini, hasil penelitian menjadi lebih bermakna karena menggambarkan kondisi nyata di lapangan. Pemahaman terhadap latar belakang responden membantu dalam menafsirkan hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Misalnya, kepuasan kerja Karyawan muda mungkin dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan diri, sedangkan Karyawan senior lebih terfokus pada stabilitas pekerjaan dan pengakuan atas kontribusinya. Oleh sebab itu, analisis karakteristik responden tidak hanya memberikan deskripsi statistik, tetapi juga menjadi dasar untuk memahami faktor-faktor psikologis dan organisatoris yang memengaruhi kinerja Karyawan di SMA Negeri 2 Setu.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar dapat merepresentasikan konstruk yang ingin diteliti, yaitu kepuasan kerja dan kinerja Karyawan. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan cara menghubungkan skor masing-masing item dengan skor total variabel. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai korelasi yang diperoleh melebihi nilai kritis pada tabel dengan tingkat signifikansi 5 persen.

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja maupun kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi di atas batas minimum yang disyaratkan. Selain itu, nilai signifikansinya berada di bawah 0,05, yang berarti hubungan antara item dengan skor total terbukti signifikan. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dapat dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang digunakan, seperti aspek gaji, promosi, supervisi, hubungan antar rekan kerja, serta kondisi pekerjaan itu sendiri, benar-benar dapat merepresentasikan konstruk kepuasan kerja. Begitu pula pada variabel kinerja, indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama terbukti sesuai dalam mengukur kinerja Karyawan.

Keberhasilan uji validitas ini memperlihatkan bahwa instrumen penelitian memiliki ketepatan yang memadai. Artinya, peneliti dapat meyakini bahwa jawaban responden pada setiap item mencerminkan kondisi yang sebenarnya terkait kepuasan kerja dan kinerja mereka. Tahap berikutnya setelah pengujian validitas adalah uji reliabilitas. Tujuan dari uji ini adalah menilai tingkat konsistensi jawaban responden pada item-item kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang tetap atau tidak banyak berubah ketika diterapkan dalam situasi maupun waktu yang berbeda.

**Tabel 1.** Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Statistik Reliabilitas	
Cronbach Alpha	Banyaknya Item
0,993	15

**Tabel 2.** Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Statistik Reliabilitas	
Cronbach Alpha	Banyaknya Item
0,892	15

Pada penelitian ini, reliabilitas instrumen dianalisis menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Secara umum, suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai alpha melebihi 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai alpha sebesar 0,993, sedangkan variabel kinerja Karyawan memiliki nilai alpha sebesar 0,892. Kedua nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

Nilai reliabilitas yang sangat tinggi pada variabel kepuasan kerja menandakan bahwa seluruh item yang digunakan saling mendukung dalam mengukur konstruk yang sama, yaitu kepuasan kerja. Demikian pula dengan variabel kinerja, nilai reliabilitasnya menunjukkan bahwa butir-butir yang digunakan cukup konsisten dalam menilai kinerja Karyawan. Dengan kata lain, responden memberikan jawaban yang relatif sejalan antara satu item dengan item lainnya, sehingga instrumen ini layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Keberhasilan instrumen dalam memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas memiliki implikasi penting bagi penelitian ini. Pertama, validitas yang baik menjamin bahwa setiap item pertanyaan benar-benar relevan dengan konstruk yang diteliti. Kedua, reliabilitas yang tinggi memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya. Dengan demikian, hasil analisis regresi maupun pengujian hipotesis yang dilakukan selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Selain itu, meskipun nilai reliabilitas pada variabel kepuasan kerja sangat tinggi, hal ini juga dapat menjadi catatan bahwa item-item dalam kuesioner mungkin memiliki tingkat kemiripan yang besar. Untuk penelitian mendatang, peneliti dapat mempertimbangkan penyusunan instrumen yang lebih ringkas dengan mengurangi item yang terlalu serupa agar instrumen lebih efisien namun tetap akurat.

## Hasil Uji Regresi

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.410	3.881		8.609	< 0.001
	Kepuasan Kerja	0.513	0.062	0.750	8.243	< 0.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 2 Setu. Nilai koefisien regresi sebesar 0,513, nilai *t*-hitung 8,243 > *t*-tabel 2,005, dan signifikansi 0,000 < 0,05, menegaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,513 satuan. Koefisien determinasi ( $R^2 = 0,562$ ) menunjukkan bahwa 56,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

**Tabel 4.** Uji *t*

Uji Statistik	Nilai	Keterangan
<i>t</i> -hitung	8,243	> <i>t</i> -tabel (2,005) – signifikan
Sig. (p-value)	0,000	< 0,05 – signifikan
Koefisien Regresi ( $\beta_1$ )	0,513	Hubungan positif
Konstanta ( $\beta_0$ )	33,410	Nilai dasar kinerja
$R^2$	0,562	56,2% variasi kinerja dijelaskan oleh kepuasan kerja

Temuan ini memperkuat teori Dua Faktor Herzberg dalam Purba and Rangkuti (2022), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri) terpenuhi. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, dan hubungan kerja terbukti mendorong kinerja yang lebih baik. Hasil ini juga selaras dengan teori Bohns and Schlund (2020) yang menegaskan bahwa individu dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, memiliki loyalitas lebih kuat, serta produktivitas yang lebih tinggi.

Selain mendukung teori, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan empiris sebelumnya oleh Rahmasar and Hastuti (2023) dan Siwi and Nawawi (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di sektor pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini menambah bukti empiris bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, khususnya di lingkungan sekolah menengah negeri.

Hasil uji *t* semakin memperkuat kesimpulan tersebut. Nilai *t*-hitung sebesar 8,243 jauh melampaui *t*-tabel sebesar 2,005 pada taraf signifikansi 5 persen, dengan nilai  $p < 0,001$ . Hal ini membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan bersifat nyata dan signifikan, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Selain itu, nilai beta standar sebesar 0,750 menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja tergolong kuat. Dengan kata lain, lebih dari setengah variasi kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen sekolah perlu memberikan perhatian serius pada aspek- aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, serta hubungan antar rekan kerja. Ketika faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, Karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

## Pembahasan

Analisis regresi sederhana menampilkan variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan pada kinerja Karyawan di SMA Negeri 2 Setu. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar ,513 dengan nilai t-hitung 8,243 > t-tabel 2,005 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 0,513 satuan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y=33,410+0,513X$$

Lebih lanjut, koefisien determinasi ( $R^2 = 0,562$ ) mengindikasikan bahwa sekitar 56,2% perubahan dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan 43,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti tingkat motivasi, komitmen terhadap organisasi, gaya kepemimpinan, maupun budaya kerja yang berlaku. Selain itu, hasil uji F sebesar 67,94 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan layak dan signifikan, sehingga dapat dipercaya untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Temuan penelitian ini memberikan dukungan terhadap teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menekankan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berimplikasi pada peningkatan kinerja Karyawan. Individu yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya—baik dari aspek kompensasi yang diterima, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, maupun kesempatan untuk mengembangkan diri—cenderung memperlihatkan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kedisiplinan yang lebih baik, serta kualitas kerja yang lebih optimal. Hasil ini juga konsisten dengan temuan sejumlah penelitian sebelumnya yang menegaskan adanya keterkaitan positif antara kepuasan kerja dan kinerja Karyawan. Rahmasar and Hastuti (2023) serta Siwi and Nawawi (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja Karyawan di sektor pendidikan.

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat krusial dan harus menjadi perhatian utama pihak manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui penyempurnaan sistem kompensasi, penyediaan peluang promosi yang lebih transparan dan adil, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung. Langkah-langkah tersebut diyakini mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja Karyawan, baik dari segi efektivitas maupun produktivitas kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 2 Setu. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.
2. Pihak sekolah perlu memperkuat aspek-aspek kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi yang adil, peluang promosi yang jelas, supervisi yang suportif, serta hubungan kerja yang harmonis. Langkah tersebut dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.
3. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas (kepuasan kerja) dan satu lokasi penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel seperti motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan agar hasilnya lebih komprehensif.

### Implikasi

#### Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini memperkuat teori Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor motivator dan hygiene yang memengaruhi semangat kerja individu. Selain itu, temuan ini juga mendukung konsep Bohns and Schlund (2020) mengenai perilaku organisasi, bahwa tingkat kepuasan karyawan berbanding lurus dengan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menambah bukti empiris baru dalam konteks lembaga pendidikan negeri, khususnya di tingkat sekolah menengah.

## Implikasi Praktis

Bagi pihak manajemen sekolah, hasil penelitian ini menjadi dasar untuk menyusun strategi peningkatan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memperbaiki sistem kompensasi dan promosi, meningkatkan komunikasi antarpegawai, menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dijadikan instrumen efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afriany, A. A., Pitoyo, R., & Adrian, D. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Elang Perdana Tyre Industry. *J-LEE-Journal of Law, English, and Economics*, 5(1), 66-77. doi:<https://doi.org/10.35960/j-lee.v5i1.1157>
- Agusven, T., Pratiwi, C. M., Nugroho, F. M. B., Arsanjani, M. A., & Nirwandara, S. (2025). Dampak Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Bangunan Indah Sejahtera. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 8(2), 168-178. doi:<https://doi.org/10.52624/manajerial.v8i2.2541>
- Alfain, M. Z., Noekent, V., & Shidiq, R. F. (2024). The Influence of Job Satisfaction and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Management Analysis Journal*, 13(4), 418-429. doi:<https://doi.org/10.15294/maj.v13i4.15200>
- Alqawiyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431-4437. doi:<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Apipah, S., Drs. Firdaus, P., & Mm Gazali, S. M. M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Baitul Hamdi Boarding School Pandeglang Banten. *CITACONOMIA : Economic and Business Studies*, 2(01), 14-27. doi:<https://doi.org/10.63922/citaconomia.v2i01.179>
- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 67-77. doi:<https://doi.org/10.35912/rambis.v2i1.1497>
- Badriyah, S., & Sulisty, H. (2025). Model Peningkatan Kinerja Guru MAN 2 Grobogan Berbasis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 191-211. doi:<https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.5188>
- Bohns, V. K., & Schlund, R. (2020). Consent is an organizational behavior issue. *Research in Organizational Behavior*, 40, 100138. doi:<https://doi.org/10.1016/j.riob.2021.100138>
- Damayanti, P. R., & Sutianingsih, S. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 4779-4787. doi:<https://doi.org/10.29040/jiei.v9i3.10669>
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). *Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan.
- GC, S. B., Bhandari, P., Gurung, S. K., Srivastava, E., Ojha, D., & Dhungana, B. R. (2024). Examining the role of social influence, learning value and habit on students' intention to use ChatGPT: the moderating effect of information accuracy in the UTAUT2 model. *Cogent Education*, 11(1), 2403287. doi:<https://doi.org/10.1080/2331186x.2024.2403287>
- Harahap, I. D., & Aryati, A. S. (2024). Pengaruh Employee Relations Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1125-1138. doi:<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.17>
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55-65. doi:<https://doi.org/10.47668/pkwu.v7i2.33>
- Iqbal, S., Litvaj, I., Drbúl, M., & Rasheed, M. (2023). Improving quality of human resources through HRM practices and knowledge sharing. *Administrative Sciences*, 13(10), 224. doi:<https://doi.org/10.3390/admsci13100224>
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).

doi:<https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13068>

- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348-352. doi:<https://doi.org/10.46799/jurnal%20syntax%20transformation.v1i7.110>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach*: Emerald Publishing Limited.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manubawa, I. B. G. A., Novitasari, I. G. A., & Masari, N. M. G. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, dan Motivasi pada Kinerja Pegawai Bidang Akuntansi (Studi pada Pemerintah Kabupaten Buleleng). *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 1-15. doi:<https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4375>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77. doi:<https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727-732. doi:<https://doi.org/10.47492/jih.v11i2.2282>
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757-2767. doi:<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja: Sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 39-48. doi:<https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.7>
- Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41-55. doi:<https://doi.org/10.24912/provitae.v16i1.23542>
- Ramadan, T. A. R., & Endriastuty, Y. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Management Science*, 4(2), 129-136. doi:<https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713>
- Rizky, K., Ramadhani, P., Husnia, R., & Saputra, N. (2021). Work Engagement pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 61-75. doi:<https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.540>
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407-1422. doi:<https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2571>
- Siwi, T. P. U., & Nawawi, Z. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku dan budaya organisasi perusahaan. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 523-529. doi:<https://doi.org/10.29210/020232124>
- Sugianto, E., Nur, M., Siahaan, J., Yakin, I., & Setianti, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI*, 10(3), 2110-2115. doi:<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2529>
- Wibowo, A. (2021). Akuntansi Keuangan Dengan Excel. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1-220.
- Wibowo, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Wilayah Jakarta Selatan. *Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 20(2), 265-282. doi:<https://doi.org/10.15408/kordinat.v20i2.22074>
- Wirawan, F., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia). *Diponegoro journal of management*, 4(2), 665-676.