

The Effect Of Job Satisfaction And Subjective Well-Being On The Performance Of Senior High School Teachers In Daarul Aitam Palembang

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Subjective Well-Being* Terhadap Kinerja Guru SMA Daarul Aitam Palembang

Abelia AW¹, Fauziah Afriyani², Hamid Halin³

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

20215100116@students.uigm.ac.id¹, ziaaslan25@gmail.com², hamidhalin@uigm.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study examines the performance of teachers at SMA Daarul Aitam Palembang. The purpose of this study was to analyze the influence of job satisfaction and subjective well-being partially or simultaneously on teacher performance. This type of research is quantitative descriptive, the population in the study was 41 people, the sampling method in this study was the saturated sampling technique (census), data collection through questionnaires. Data analysis was carried out by testing validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity. The analysis technique used multiple linear regression equations, then the t-test and F-test were carried out using the SPSS version 26 application with a significance level of 5%. The study produced a t-test that partially proved that the job satisfaction variable had a t count of 7,638 > t table 2,024 with a significance value of 0.000 < 0.05, and the subjective well-being variable had a t count of 2,523 > t table 2,024 with a significance value of 0.016 < 0.05. Both variables have a positive effect on teacher performance. The results of the F test show that the Fcount value is 94.007 > Ftable 3.24 and the significance level is 0.000 < 0.05 indicating that both variables simultaneously affect teacher performance. The correlation coefficient value is 0.896 while the determination coefficient is 83.2%, which means that variations in teacher performance can be explained by job satisfaction and subjective well-being, while 16.8% is influenced by other factors not studied.

Keywords: Job Satisfaction, Subjective Well-Being, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja guru SMA Daarul Aitam Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *subjective well-being* berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif, populasi dalam penelitian sebanyak 41 orang, metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* (sensus), pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Teknik analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan uji t dan uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Penelitian, menghasilkan uji t membuktikan secara parsial, variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} 7.638 > t_{tabel} 2.024 dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, dan variabel *subjective well-being* memiliki nilai t_{hitung} 2.523 > t_{tabel} 2.024 dengan nilai signifikansinya 0,016 < 0,05. Kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 94.007 > F_{tabel} 3.24 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan mempengaruhi kinerja guru. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,896 sedangkan koefisien determinasi 83,2% yang artinya variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan *subjective well-being*, sementara 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Subjective Well-Being*, Kinerja Guru.

1. Pendahuluan

Guru dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi biasanya lebih mampu mengelola strategi, menjaga keseimbangan emosional, dan menunjukkan sikap yang optimis dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Kondisi ini tentunya berkontribusi pada

meningkatkan kualitas pengajaran dan interaksi di kelas. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas dalam bekerja, serta mengurangi risiko kelelahan emosional. Keberlanjutan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan guru, karena guru yang merasa sejahtera dan termotivasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pembelajaran siswa. Guru yang memiliki semangat tinggi terhadap profesinya cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas pendidikan di Indonesia.

SMA Daarul Aitam Palembang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas swasta yang ada di Kota Palembang. Sekolah Menengah Atas memiliki peran penting dalam mempersiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti perguruan tinggi, atau memasuki dunia kerja. SMA Daarul Aitam Palembang memberikan pendidikan umum yang lebih mendalam dan luas dibandingkan tingkat pendidikan sebelumnya, dengan penekanan pada pengembangan keterampilan berpikir kritis, analitis, serta penguasaan materi-materi akademik. Selain itu, SMA Daarul Aitam Palembang menekankan pada pembentukan karakter dan pengembangan kemampuan interpersonal serta kepemimpinan siswa. Pentingnya SMA tidak hanya terletak pada perannya dalam membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan akademik, tetapi juga sebagai tempat pembentukan kepribadian dan kesiapan mental untuk menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, jenjang pendidikan ini memegang peran sentral dalam membentuk generasi muda yang berkualitas dan siap bersaing di berbagai bidang.

Berkaitan dengan pentingnya permasalahan mengenai kepuasan kerja dan *subjective well-being*, maka hal tersebut sangat perlu diperhatikan oleh SMA Daarul Aitam Palembang, agar menumbuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan dapat terwujudnya tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan wakil kepala sekolah kurikulum di SMA Daarul Aitam Palembang, bahwa terdapat fenomena pada penelitian ini, seperti *burnout* (kejenuhan kerja) akibat kepuasan kerja yang rendah akibat beban kerja yang berlebihan, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, masih adanya guru yang kurang tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, kurang puas dengan gaji yang diterima, serta guru yang kurang cekatan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang telah diberikan instansi, sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda.

Dilihat dari aspek kepuasan kerja yang ada pada guru di SMA Daarul Aitam Palembang, bahwa seringkali guru merasa terbebani dengan tugas administratif yang berlebihan, serta minimnya keseimbangan kehidupan kerja dikarenakan sebagian besar guru yang mengajar di SMA Daarul Aitam Palembang juga mengajar di sekolah lain, tugas yang diberikan oleh pihak sekolah sering tertunda, dan pengumpulannya dilakukan pada saat *deadline*. Akibatnya, tumpukan tugas ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Maka dari itu, pihak SMA Daarul Aitam Palembang, dapat meninjau dan merancang jadwal pengajaran yang *fleksibel*, atau dengan mengoptimalkan penggunaan *platform digital*, pelatihan untuk guru dalam memanfaatkan teknologi agar pekerjaan administratif bisa diselesaikan lebih efisien.

Aspek *subjective well-being* pada guru di SMA Daarul Aitam Palembang, bahwa banyaknya guru yang sulit untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, hal ini bisa menurunkan produktivitas dan kinerja guru di sekolah serta kelelahan emosional (*burnout*), kelelahan ini muncul akibat tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di sekolah serta kurangnya dukungan emosional, akibatnya guru merasa kewalahan terhadap pekerjaannya dan kurang mampu menjalankan tugas secara efektif. Jika dibiarkan begitu saja, guru dapat melakukan tindakan yang tidak rasional yang berdampak pada kinerjanya. Kondisi seperti ini dapat mengurangi motivasi dan kualitas pengajaran, serta berdampak negatif pada kesejahteraan subjektif guru. Oleh karena itu, SMA Daarul Aitam Palembang sebagai institusi

dapat menyelenggarakan kegiatan yang membantu guru sebagai pekerja untuk meningkatkan kesadaran dalam mengevaluasi emosi yang dialami saat bekerja. Adapun dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Daarul Aitam Palembang, Untuk menganalisis pengaruh *Subjective Well-Being* terhadap Kinerja Guru SMA Daarul Aitam Palembang, untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-Being* terhadap Kinerja Guru SMA Daarul Aitam Palembang.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Organisasi

Teori organisasi merupakan sebuah teori yang mempelajari tentang kerja sama setiap individu (Tanjung, et al., 2022). Teori organisasi adalah suatu konsep, pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan permasalahan atau pengambilan keputusan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama. Teori ini mempelajari tentang bagaimana organisasi menjalankan fungsinya dan mempengaruhi serta dipengaruhi oleh orang-orang yang bekerja sama di dalamnya, atau masyarakat di lingkup kerja mereka. Hakekatnya kelompok dalam individu untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan aspek tingkah laku, motivasi dan proses kerja sama.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa ada beberapa unsur organisasi sebagai berikut:

- a. Manusia (*human*), yaitu organisasi hanya terbentuk jika terdapat orang-orang yang bekerja sama, dengan adanya pemimpin dan bawahan.
- b. Tempat kedudukan, yaitu organisasi memerlukan lokasi atau tempat.
- c. Tujuan, yaitu organisasi harus memiliki tujuan yang ingin dicapai.
- d. Pekerjaan, yaitu keberadaan organisasi ditandai dengan adanya pekerjaan yang harus dilakukan serta pembagian tugas.
- e. Struktur, yaitu adanya hubungan dan kerja sama antar individu di dalam organisasi.
- f. Teknologi, yaitu organisasi memerlukan aspek teknis.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan ini dilakukan melalui proses yang berstruktur sesuai dengan urutan dan fungsi dalam manajemen (Sutisna & Effane, 2022). Manajemen merupakan bagian dari manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi (Sianturi, et al., 2021). Manajemen merupakan suatu strategi dalam memanfaatkan tenaga dan pemikiran orang lain untuk melaksanakan aktivitas yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen suatu proses pengorganisasian, pengaturan, dan pengawasan sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efisien dan efektif. Manajemen bukan hanya memanfaatkan sumber daya manusia tetapi juga, mencakup pengelolaan berbagai asset organisasi seperti, modal, waktu, metode kerja dan informasi.

Kinerja Guru

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Latifa, et al., 2020). Kinerja juga mencerminkan prestasi yang dibuat oleh diri yang berpedoman dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. (Firmansyah & Yustini, 2023), menyatakan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dalam hal mutu serta jumlah yang telah didapat oleh pegawai saat telah menyelesaikan tugasnya. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melakukan tugas dan pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan pembelajaran (Savira, et al.,

2023). Sebagai bagian terpenting dalam terlaksananya proses Pendidikan, guru dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik (Febriyanti & Rijanti, 2023). Jadi kesimpulannya, kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pekerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Pala'langan, 2021).

Indikator-Indikator Kinerja Guru

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa Indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah Tingkat atau derajat keunggulan, diukur dari seberapa baik seorang guru dalam melakukan pekerjaannya untuk memenuhi standar atau harapan yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas kerja adalah kinerja yang telah dicapai seorang guru untuk mengukur seberapa banyak sesuatu yang telah dicapai dalam waktu tertentu, tanpa mempertimbangkan mutu atau kualitasnya.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh guru mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat tanpa melakukan kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atau kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang telah diberikan oleh pihak organisasi, institut ataupun perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana seseorang memandang pekerjaannya (Latifa, et al., 2020). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Miranda, et al., 2020). Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kondisi kerjanya, jika guru merasa puas terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari rasa puas akan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada guru dalam waktu yang telah ditentukan. Seseorang guru akan memiliki keyakinan diri yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, dan perasaan bahagia sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Sari, et al., 2022). Jika pernyataan guru bersifat positif tentang pekerjaannya, guru akan merasa puas dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru (Latifa, et al., 2020).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Viernes, et al. (2024) mengemukakan bahwa kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Usia guru adalah usia seorang guru ketika mereka mulai atau sedang mengajar. Pengalaman, kematangan, dan perspektif selama proses pembelajaran dapat dipengaruhi oleh usia.
2. Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang telah diambil oleh seorang guru, seperti sarjana, magister, atau doktoral.
3. Gaji adalah jumlah uang yang diterima seorang guru sebagai kompensasi untuk pekerjaan mereka.
4. Intensitas kerja adalah tingkat kesibukan yang harus dilakukan oleh seorang guru, seperti jam mengajar, persiapan materi, dan tanggung jawab lain di luar kelas, seperti bimbingan siswa atau tugas administratif.
5. Pelatihan tambahan dan kesempatan untuk maju, pelatihan ini mengacu pada program atau kursus yang diikuti oleh seorang guru untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan mereka.

6. Administrasi sekolah adalah sistem manajemen dan tata kelola di lingkungan sekolah, yang termasuk kebijakan, keputusan administratif, dan tata letak sekolah.
7. Tempat asal guru adalah tempat seorang guru berasal, yang dapat memengaruhi pandangan mereka, budaya, dan cara mereka mengajar, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja.
8. Tekanan masyarakat adalah kesan, harapan, atau pengaruh masyarakat terhadap guru mengenai kinerja dan hasil pendidikan.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018) mendefinisikan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

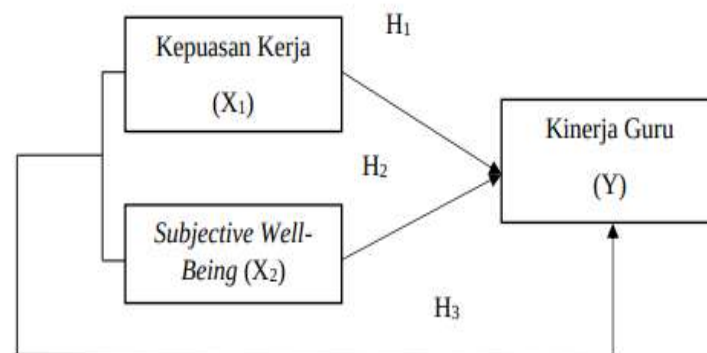
1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan yang menyediakan kesempatan bagi seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan dalam pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji atau upah adalah kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu.
3. Promosi jabatan adalah seorang guru yang diberi promosi jabatan sebagai pengakuan atas kinerja atau kemampuan yang lebih baik.
4. Pengawasan adalah seseorang yang ditugaskan untuk memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Rekan kerja adalah para guru yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Subjective Well-Being

Subjective Well-Being merupakan teori evaluasi yang terjadi atau dialami dalam kehidupan, yang melibatkan proses kognitif dan afektif yang aktif evaluasi kognitif dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau evaluasi mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan. Sedangkan reaksi afektif adalah reaksi seorang guru terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi, yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan (Hastuti, et al., 2020). *Subjective well-being* adalah konsep luas yang mencakup pengalaman emosi dan suasana hati positif tingkat tinggi, emosi dan suasana hati negatif tingkat rendah, dan kepuasan hidup yang tinggi sebagai indikator yang independen satu sama lain. Guru yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi diharapkan mampu mengelola stres dengan lebih baik dan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif (Anggraini, et al., 2022).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan secara konseptual mengenai bagaimana satu teori dapat berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap suatu masalah penelitian. Kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-Being* Terhadap Kinerja Guru SMA Daarul Aitam Palembang.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2022).

Jenis Data

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa jenis data terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, data penelitiannya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
2. Data Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dapat dilakukan secara triangulasi (gabungan), data bisa berbentuk kata, skema, ataupun gambar. Analisis data bersifat induktif.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, berupa data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer
Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer yaitu melalui angket (kuesioner).
2. Data Sekunder
Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya lewat orang lain atau lewat dokumen, dan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini dilakukan berasal dari buku, jurnal, *website*, skripsi maupun dari internet yang memiliki hubungan dengan permasalahan penelitian ini.

Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

seluruh guru di SMA Daarul Aitam Palembang yang berjumlah 41 orang, yang terdiri dari 35 Guru Tetap dan 6 Guru Honorer untuk dijadikan sebagai responden.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel dengan jumlah 41 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dilakukan menggunakan hasil dari data yang diperoleh melalui jawaban dari responden serta hasil pengolahan data yang telah didapat. Hasil yang telah diperoleh akan dijadikan sebagai dasar analisis dan untuk membantu menjawab dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-Being* Terhadap Kinerja Guru di SMA Daarul Aitam Palembang.

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, objek yang diteliti adalah Guru di SMA Daarul Aitam Palembang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 41 responden dengan data identitas yang dikumpulkan adalah jenis kelamin, status pekerjaan, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut adalah data karakteristik responden yang telah peneliti kumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil data klasifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	26,8%
	Perempuan	30	73,2%
	Jumlah	41	100%

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 11 guru atau 26,8% guru, dan responden perempuan sebanyak 30 guru atau 73,2% guru.

2. Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Hasil data klasifikasi karakteristik responden berdasarkan tingkat status pekerjaan disajikan peneliti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase
Status Pekerjaan	Guru Tetap	35	85,4%
	Guru Honorer	6	14,6%
	Jumlah	41	100%

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden Guru Tetap sebanyak 35 guru atau 85,4% guru dan Guru Honorer sebanyak 6 guru atau 14,6% guru. Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian besar yang mengajar di SMA Daarul Aitam Palembang adalah Guru Tetap.

3. Responden Berdasarkan Umur

Hasil data klasifikasi karakteristik responden berdasarkan tingkat umur disajikan peneliti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik	Kategori	Total Responden	Persentase
Umur	20 - 29 Tahun	9	22%
	30 - 39 Tahun	17	41,4%
	40 - 49 Tahun	10	24,4%
	> 50 Tahun	5	12,2%
Jumlah		41	100%

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan umur 20-29 tahun sebanyak 9 guru atau 22% guru, umur 30-39 tahun sebanyak 17 guru atau 41,4% guru, umur 40-49 tahun sebanyak 10 guru atau 24,4% guru dan guru yang berumur > 50 tahun sebanyak 5 guru atau 12,2% guru. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia 30-39 tahun.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil data klasifikasi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir disajikan peneliti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik	Kategori	Total Responden	Persentase
Pendidikan Terakhir	S1	40	97,6%
	S2	1	2,4%
Jumlah		41	100%

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 40 guru atau 97,6% guru, S2 sebanyak 1 guru atau 2,4% guru. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari guru yang bekerja di Sekolah Menengah Atas (SMA) Daarul Aitam Palembang pendidikan terakhirnya S1.

5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil data klasifikasi karakteristik responden berdasarkan tingkat lama bekerja disajikan peneliti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase
Lama Bekerja	< 5 Tahun	19	46,3%
	5 - 10 Tahun	9	22%
	11 - 15 Tahun	8	19,5%
	> 15 Tahun	5	12,2%
	Jumlah	41	100%

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan tingkat lama bekerja < 5 tahun sebanyak 19 guru atau 46,3% guru, 5-10 tahun sebanyak 9 guru atau 22% guru, 11-15 tahun sebanyak 8 guru atau 19,5% guru dan lama bekerja > 5

tahun sebanyak 5 guru atau 12,2% guru. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tingkat lama mengajar guru < 5 tahun.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada 41 orang sebagai sampel. Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana pernyataan dalam angket tersebut mana yang valid dan mana yang tidak valid. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Suatu pernyataan kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel dan nilainya positif. Dalam penelitian ini nilai korelasi diuji dengan taraf signifikan $\pm 0,05$. Nilai $df = n-2$ adalah $41-2 = 39$, dilihat dalam tabel distribusi, r tabel = 0,3081. Berdasarkan hasil pengolahan dengan bantuan program SPSS Versi 26 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator Kepuasan Kerja	r hitung	r tabel	keterangan
1	X1.1	0,540	0,308	Valid
2	X1.2	0,901	0,308	Valid
3	X1.3	0,808	0,308	Valid
4	X1.4	0,583	0,308	Valid
5	X1.5	0,778	0,308	Valid
6	X1.6	0,907	0,308	Valid
7	X1.7	0,904	0,308	Valid
8	X1.8	0,865	0,308	Valid
Subjective Well-Being				
1	X2.1	0,653	0,308	Valid
2	X2.2	0,668	0,308	Valid
3	X2.3	0,927	0,308	Valid
4	X2.4	0,875	0,308	Valid
5	X2.5	0,837	0,308	Valid
6	X2.6	0,902	0,308	Valid
7	X2.7	0,783	0,308	Valid
8	X2.8	0,836	0,308	Valid
Kinerja Guru				
1	Y.1	0,861	0,308	Valid
2	Y.2	0,656	0,308	Valid
3	Y.3	0,776	0,308	Valid
4	Y.4	0,577	0,308	Valid
5	Y.5	0,722	0,308	Valid
6	Y.6	0,678	0,308	Valid
7	Y.7	0,661	0,308	Valid
8	Y.8	0,658	0,308	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.6 pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 41$ diperoleh $r_{tabel} = 0,308$. Dapat diketahui r_{hitung} hasil masing-masing item > 0,308 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner memenuhi syarat validitas dan keseluruhan variabel pada penelitian ini adalah valid untuk digunakan sebagai

instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas data dan dinyatakan valid, maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas data. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Uji reliabilitas dihitung dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* variabel. Kriteria penilaian uji reliabilitas sebagai berikut:

- Jika hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
- Jika hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cross of Value</i>	Keterangan
X1	0,910	0,6	Reliabel
X2	0,923	0,6	Reliabel
Y	0,851	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 di atas bahwa, besarnya nilai *Cronbach Alpha* untuk Kepuasan Kerja (X1), *Subjective Well-Being* (X2) dan Kinerja Guru (Y) lebih dari 0,6, yang artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari penelitian pada variabel dinyatakan reliabel atau cukup konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru di SMA Daarul Aitam Palembang. Dari hasil F_{hitung} 94.007 lebih besar dari F_{tabel} 3,24 artinya positif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, serta nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya signifikan. Pengaruh kepuasan kerja dan *subjective well-being* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Daarul Aitam Palembang. Hal ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru secara simultan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 83,2% berarti sebagian besar variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Kombinasi antara variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* yang tinggi guru dapat bekerja dengan produktivitas maksimal, memberikan pengajaran berkualitas, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa. Kepuasan kerja memberikan fondasi motivasi eksternal melalui penghargaan, insentif dan lingkungan kerja yang mendukung sedangkan *subjective well-being* memberikan stabilitas internal melalui keseimbangan emosi, rasa bahagia, dan kepuasan hidup. Jika kedua variabel ini dikelola dengan baik, guru akan memiliki potensi yang lebih besar untuk mencapai performa yang optimal. Sebaliknya, jika salah satu variabel ini diabaikan, maka kinerja guru dapat terganggu meskipun variabel lain terpenuhi.

SMA Daarul Aitam Palembang, dapat meningkatkan kinerja guru dengan memastikan bahwa kepuasan kerja harus lebih diperhatikan melalui pengelolaan beban kerja yang adil, pemberian kompensasi yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu juga, SMA Daarul itam Palembang harus mengupayakan program untuk meningkatkan kesejahteraan emosional guru, seperti pengelolaan stres, kegiatan pengembangan diri dan dukungan sosial yang kuat. Hasil ini didukung oleh (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pendorong utama peningkatan kinerja, sedangkan menurut (Sofyan, et al., 2024) bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi terhadap lembaga pendidikannya. Kumar (2022)

mengemukakan bahwa *subjective well-being* memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, menunjukkan bahwa kedua variabel saling melengkapi. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan dan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih produktif dan termotivasi. Guru yang memiliki keseimbangan emosi dan kehidupan lebih mampu mengelola tekanan kerja dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Palalangan, 2021) menunjukkan bahwa kombinasi antara variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* mampu meningkatkan kualitas pengajaran secara signifikan. (Latifa, et al., 2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan *subjective well-being* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-Being* Terhadap Kinerja Guru SMA Daarul Aitam Palembang. Responden berjumlah 41 guru. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Daarul Aitam Palembang. Hal ini dibuktikan dengan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dapat dilihat dari hasil diperoleh dari nilai $t_{hitung} 7.638 > t_{tabel} 2.024$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Subjective Well-Being* Terhadap Kinerja Guru di SMA Daarul Aitam Palembang. Hal ini dibuktikan dengan terdapat pengaruh yang signifikan antara *subjective well-being* terhadap kinerja guru yang dapat dilihat dari hasil diperoleh dari nilai $t_{hitung} 2.523 > 2.024$ dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$.
3. Hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* terhadap kinerja guru di SMA Daarul Aitam Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja dan *subjective well-being* meningkatkan kinerja guru dengan dibuktikannya hasil uji $F_{hitung} 94.007 > F_{tabel} 3.24$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan *subjective well-being* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Daarul Aitam Palembang.
4. Pada uji koefisien korelasi (R) didapatkan hasil sebesar 0,896 dilihat dari interpretasi koefisien bahwa diketahui nilai 0,896 termasuk ke dalam kategori sangat kuat. Uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 83,2%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* berpengaruh secara simultan dengan nilai 83,2%, sisanya 16,8% bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini mengenai kepuasan kerja dan *subjective well-being* terhadap kinerja guru di SMA Daarul Aitam Palembang, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru, di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong motivasi, dedikasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pengajarannya serta tanggung jawab administratif secara efektif. Guru yang merasa puas dengan lingkungan kerja, pengakuan atas hasil kerja, kompensasi yang layak dan keseimbangan beban tugas menunjukkan kinerja yang optimal. *Subjective well-being* juga memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru, dimana kesejahteraan psikologis yang baik, termasuk keseimbangan emosional, kepuasan hidup dan dukungan sosial, guru dapat mengelola stress kerja dengan lebih baik dan menghadapi tantangan di tempat kerja secara positif. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya upaya holistik untuk

meningkatkan kepuasan kerja dan *subjective well-being* guru, karena kedua variabel ini saling melengkapi dalam membangun tenaga pendidik yang produktif, berkomitmen, dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan Pendidikan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Z. Publishing (ed.)).
- Alfarisi, M. W., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1436-1447. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1781>
- Ambarwati, A. (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. In Amirullah (Ed.), *Media Nusa Creative* (Issue April). Media Nusa Creative. <https://doi.org/10.1111/j.1469-0691.2011.03558.x/pdf>
- Anggraini, D., Rachmawati, & Puspasari, M. (2022). *Peran Job Insecurity Terhadap Subjective Well-Beng Pada Guru Honorer SMA/SMK Negeri*. 18(1), 70-88.
- Ariati, J. (2010). Subjective Well Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117-123.
- Fauzia Afriyani, Marlina, John Sihar Manurung, Ikram Yakin, & Rena Augia Putrie. (2024). Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3830-3843. <https://doi.org/10.47467/elmal.v57.4161>
- Febriyanti, D., & Rijanti, T. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal). *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 10(2), 141-155. <https://doi.org/10.36706/jp.v102.22403>
- Firmansyah, M., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 740-758. <https://doi.org/10.31955/mea.v73.3393>
- Fitriatin, F., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 681-700. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3392>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, R., Heng, P. H., & Soetikno, N. (2020). *Studi Awal tentang Kesejahteraan Subjektif pada Remaja: Analisis Survei Kualitatif*. 4(1), 1-14.
- Hidayat, S., & Lukito, H. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di SMAN 1 Tilatang Kamang*. 5(1), 1-21.
- Iman, M. N., Sukmawati, A., & Sartono, B. (2023). *Analisis Subjective Well-Being dan Perceived Organizational Support pada Era Hybrid Workforce terhadap Kinerja Karyawan Startup*. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/116137>
- Khodijah, S., & Yustini, T. (2022). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Responsibilitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Tridinanti (Jurnal Ratri)*, 3(2), 72-83. <https://do.org/10.52333/ratri.v32.909>

- Kumar, S. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Universitas terhadap Kesejahteraan Subjektif dan Kinerja Kerja*. 35, 160-167.
- Kumar, S. P. (2022). Well-Being and Job Performance. *Journal of Engineering Education Transformations*, 35(January), 160-167.
- Latifa, N., Pravidaningrum, H., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesejahteraan Subyektif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Karanggayam). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 2020. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmmba/index>
- Mahayasih, K. A. W., Anakaka, D. L., & Amseke, F. V. (2020). Subjective Well-Being Siswa SMA Jurusan IPA dan IPS. *Journal of Health and Behavioral Science*, 2(2), 80-87. <https://doi.org/10.35508/jhbs.v22.2194>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Remaja Rosdakarya (ed.)).
- Marselia, E. A., & Aryati, A. S. (2023). *Pengaruh Job Satisfaction, Kompensasi, dan Subjective Well-Being Terhadap Kinerja Guru*. 2(4), 936-948.
- Miranda, M., Syahza, A., & Sumarno. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Negeri Pembelajaran Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 318-333.
- Murwaningsih, T. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. 6.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Palalangan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223-231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Putra, B. A. M., & Rochmana, S. (2024). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Performance (Study on Yaspim Vocational Teachers) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Yaspim). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 6283-6291.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yayasan Prima Agus Teknik (ed.)).
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)* (Angelica, Diana, Cahyani, Ria, Rosyid, & Abdul (eds.)). Salemba Empat.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23-29.
- Santoso, P. B., Asbari, M., Siswanto, E., & Fahmi, K. (2020). *Peran Kepuasan Kerja dan Kinerja Or*