

**UPAYA MENINGKATKAN SIKAP DAN KEPUASAN KERJA GURU  
DI SD NEGERI 1 MRISI KECAMATAN TANGGUNGHARJO  
KAB.GROBOGAN TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

Yatini<sup>1</sup>, Noor Miyono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

<sup>1</sup>[mbyatini@gmail.com](mailto:mbyatini@gmail.com), <sup>2</sup>[noormiyono@upgris.ac.id](mailto:noormiyono@upgris.ac.id)

**ABSTRACT**

*The objectives of the study were (1) To determine the relationship between attitude and job satisfaction in schools; (2) To determine what factors influence attitude and job satisfaction in schools; (3) To understand the relationship between work stress levels and teacher absenteeism; (4) To determine the effect of work attitudes on teacher productivity in schools. The object of the study was educators at SD Negeri 1 Mrisi, Tanggunharjo District, Grobogan Regency, in the 2024/2025 academic year, totaling 8 people. The results of the study showed that in teacher satisfaction and work attitudes based on the satisfaction survey instrument from 8 teachers, 3 with very good answers, 1 good answer and 2 sufficient answers. While with the recapitulation instrument, the interview results showed an agreement with 75% strongly agreeing, 20% agreeing and 5% disagreeing.*

**Keywords:** *job satisfaction, teacher productivity, attitude, job stress*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah (1) Untuk mengetahui hubungan antara sikap dan kepuasan kerja di sekolah; (2) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja mempengaruhi sikap dan kepuasan kerja di sekolah.; (3) Untuk memahami hubungan antara tingkat stres kerja dengan absensi guru; (4) Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas guru di sekolah. Objek penelitian adalah pendidik di SD Negeri 1 Mrisi Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan tahun pelajaran 2024/2025 yang berjumlah 8 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepuasan dan sikap kerja guru berdasarkan instrument survey kepuasan dari 8 guru adalah 3 dengan jawaban baik sekali 1 jawaban baik dan 2 jawaban cukup. Sedangkan dengan instrument rekapitulasi hasil wawancara menunjukkan kesepakatan dengan sangat setuju sebesar 75 %, setuju sebesar 20% dan tidak setuju sebesar 5%.

**Kata Kunci:** *kepuasan kerja, produktivitas guru, sikap, stres kerja*

## **A. Pendahuluan**

Dalam dunia pendidikan, sikap dan kepuasan kerja guru dan tenaga pendidik memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan sekolah yang kondusif. Sikap kerja yang positif, seperti dedikasi, antusiasme, dan komitmen tanggung jawab mengajar, secara langsung mempengaruhi kualitas pengajaran dan proses pembelajaran di sekolah. Kepuasan kerja guru, yang mencakup aspek kesejahteraan fisik dan emosional, juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan suasana belajar yang optimal bagi siswa.

Guru yang memiliki kepuasan kerja cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pengajaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di sekolah antara lain lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan siswa, serta dukungan yang diterima dari pimpinan sekolah. Selain itu, beban kerja yang seimbang dan pengakuan terhadap prestasi juga sangat memengaruhi kepuasan dan sikap guru. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan sikap negatif, seperti kurangnya semangat mengajar, tingkat

absensi yang tinggi, bahkan keinginan untuk pindah tempat kerja. Hal ini berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi perkembangan siswa secara keseluruhan. Oleh karena itu, menjaga sikap dan kepuasan kerja guru di SD Negeri 1 Mrisi Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan melalui lingkungan kerja yang mendukung, kondusif, komunikasi yang baik, serta pemberian apresiasi yang tepat menjadi langkah penting dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan penghargaan, cenderung menciptakan guru-guru yang lebih puas dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan dan prestasi siswa di sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah pokok pembahasan, antara lain: bagaimana hubungan antara sikap dan kepuasan kerja di sekolah, faktor apa saja yang mempengaruhi sikap dan kepuasan kerja di sekolah, apakah terdapat hubungan

antara tingkat stres kerja dengan absensi guru, bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas guru di sekolah. Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang ada, antara lain: untuk mengetahui hubungan antara sikap dan kepuasan kerja di sekolah, faktor-faktor apa saja mempengaruhi sikap dan kepuasan kerja di sekolah, untuk memahami hubungan antara tingkat stres kerja dengan absensi guru, dan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas guru di sekolah.

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini, yakni dapat menambah pemahaman mata kuliah mengenai Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan. Serta sebagai bahan bacaan dan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

## **B. Metode Penelitian**

Sikap dalam konteks psikologi dan perilaku kerja mengacu pada penilaian atau evaluasi seseorang terhadap objek, orang, atau peristiwa tertentu, yang mencakup tiga komponen utama: kognitif (pemikiran), afektif (perasaan), dan perilaku (tindakan). Sikap mempengaruhi

cara seseorang merespons terhadap situasi atau hal yang dihadapinya.

Menurut (Robbins & Judge, 2013:70) Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai objek, manusia, atau kejadian-kejadian. Dengan kata lain, sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu, yang kemudian mempengaruhi kecenderungan perilaku mereka. Sikap positif terhadap pekerjaan, misalnya, cenderung meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sementara sikap negatif dapat memicu ketidakpuasan dan perilaku tidak produktif. Menurut (Gibson et.al, 2012:99). Sikap adalah perasaan positif atau negative atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik pada respon seseorang terhadap orang, objek, dan situasi. Komponen-komponen sikap yaitu :

1. *Cognition* : Komponen kognitif dari suatu sikap adalah segmen pendapat atau kesadaran akan suatu sikap.
2. *Affect* : Komponen afektif dari suatu sikap adalah segmen emosional atau perasaan dari suatu sikap.

3. *Behavior* : Komponen perilaku dari suatu sikap adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Komponen perilaku dari suatu sikap adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan. Ini melibatkan penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, peluang pengembangan diri, dan seberapa jauh pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan individu.

Menurut Locke (1976), kepuasan kerja didefinisikan sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi subjektif individu terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi harapan dan kebutuhan pribadi. Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2008) menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara harapan individu dengan realitas

pekerjaan mereka. Ketika aspek-aspek pekerjaan sesuai dengan harapan, karyawan cenderung lebih puas. Robbins dan Judge (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaannya secara keseluruhan, termasuk faktor-faktor seperti tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan profesional. Karyawan yang puas biasanya menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, produktivitas yang lebih tinggi, dan kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja melibatkan aspek internal dan eksternal dari pekerjaan itu sendiri. Berikut adalah beberapa faktor utama yang sering mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: (1) Lingkungan kerja dengan kondisi fisik dan sosial tempat seseorang bekerja memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. (1) Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan. Sebaliknya, lingkungan yang penuh stres atau konflik bisa menurunkan kepuasan kerja

(Robbins & Judge, 2019). (2) Gaji dan Tunjangan: Kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab kerja, ditambah dengan tunjangan seperti asuransi, bonus, dan cuti, dapat meningkatkan kepuasan. Namun, ketidakpuasan akan muncul jika karyawan merasa bahwa gaji atau tunjangan mereka tidak sepadan dengan usaha yang mereka lakukan (Spector, 1997). (3) Kesempatan Pengembangan Karir: Kesempatan untuk berkembang dalam karir, mendapatkan promosi, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk maju dalam organisasi cenderung lebih puas (Greenberg & Baron, 2008). (4) Hubungan dengan Atasan: Hubungan yang baik dengan atasan, termasuk dukungan, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang adil, berkontribusi pada kepuasan kerja. Kepemimpinan yang buruk atau kurangnya dukungan dari atasan dapat mengurangi semangat kerja dan kepuasan (Luthans, 2011). (5) Work-Life Balance (Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi): Karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka jika

mereka dapat menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan, seperti beban kerja yang berlebihan, dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja (Greenhaus & Allen, 2011). (6) Keamanan Kerja: Rasa aman dalam pekerjaan, termasuk keyakinan bahwa pekerjaan tersebut stabil dan tidak berisiko hilang secara mendadak, juga menjadi faktor penting. Ketidakpastian kerja dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang tinggi (Luthans, 2011).

### 3). Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja dengan Absensi Guru

Stres kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu penyebab utama absensi guru. Ketika seorang guru mengalami stres yang berkepanjangan, tubuh dan pikiran mereka akan terbebani. Hal ini dapat memicu berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, seperti kelelahan kronis, gangguan tidur, kecemasan, dan depresi. Kondisi-kondisi ini kemudian dapat menyebabkan guru merasa tidak mampu untuk bekerja dan akhirnya memilih untuk absen. Beberapa faktor stres kerja yang dapat menyebabkan absensi guru antara lain:

beban kerja yang berlebihan: Terlalu banyak tugas mengajar, tugas administratif, dan tugas tambahan lainnya dapat menyebabkan guru merasa kewalahan dan stres. Kurangnya dukungan: Kurangnya dukungan dari kepala sekolah, rekan kerja, atau orang tua siswa dapat membuat guru merasa terisolasi dan tidak termotivasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif: Kondisi fisik sekolah yang buruk, seperti ruang kelas yang sempit, fasilitas yang tidak memadai, atau hubungan interpersonal yang buruk, dapat meningkatkan stres. Tekanan untuk mencapai target: Tekanan untuk mencapai target kinerja yang tinggi dapat menyebabkan guru merasa tertekan dan cemas. Konflik dengan siswa atau orang tua: Konflik dengan siswa atau orang tua dapat menyebabkan stres emosional yang signifikan. Dampak absensi guru diantaranya gangguan proses pembelajaran: Absensi guru dapat mengganggu kelancaran proses pembelajaran dan berdampak negatif pada hasil belajar siswa. Peningkatan beban kerja guru lain: Absensi seorang guru akan menambah beban kerja guru lain yang harus menggantikan tugasnya.

Meningkatnya biaya operasional sekolah: Absensi guru dapat menyebabkan sekolah harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari guru pengganti.

Untuk mengurangi tingkat absensi guru, perlu dilakukan upaya untuk mengurangi tingkat stres kerja, seperti: Memberikan pelatihan manajemen stres: Melatih guru dalam mengelola stres dapat membantu mereka mengatasi tekanan kerja. Meningkatkan dukungan sosial: Memberikan dukungan sosial yang kuat dari kepala sekolah, rekan kerja, dan komunitas sekolah dapat membantu guru merasa lebih baik. Menyeimbangkan beban kerja: Membagi beban kerja secara merata dan memberikan waktu istirahat yang cukup dapat membantu mengurangi stres. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja: Memperbaiki kondisi fisik sekolah dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi stres. Memberikan penghargaan dan pengakuan: Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres.

Dengan mengurangi tingkat stres kerja, diharapkan dapat menurunkan tingkat absensi guru dan meningkatkan

kualitas pendidikan. Hubungan antara stres kerja dan absensi guru merupakan masalah kompleks dan memerlukan penanganan yang komprehensif. Dengan memahami faktor yang menyebabkan stres dan mengambil langkah untuk mengatasinya, diharapkan dapat mengurangi tingkat absensi guru dan meningkatkan kualitas pendidikan.

#### 4). Pengaruh Sikap Kerja terhadap Produktivitas Guru di Sekolah

Sikap kerja guru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitasnya di sekolah. Sikap kerja yang positif dan profesional dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, sementara sikap yang negatif dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Beberapa pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas guru: motivasi, kreativitas, komitmen, kualitas interaksi, ketahanan terhadap stres, produktivitas.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dibawah ini adalah instrumen yang dibuat oleh kepala sekolah untuk mengukur sikap guru di SD Negeri 1 Mrisi, ada 14 aspek dalam instrumen tersebut dengan setiap aspek memiliki nilai min 0

dan max 4. Di SD Negeri 1 Mrisi ada 6 Guru Kelas, dan 2 Guru Mata pelajaran. Dengan melakukan observasi dalam keseharian guru tersebut. Berikut Subjek dalam penelitian mengenai sikap dan kepuasan kerja di SD Negeri 1 Mrisi.

#### DATA GURU SD NEGERI 1 MRISI

NO	NAMA	GURU	STATUS
1	Sumiyati	Kelas 3	PNS
2	Siti Salbiyah	Kelas 2	PNS
3	Elnantyo Rudhi Harsono	Kelas 6	PNS
4	Mulyo Triyono	PJOK	PPPK
5	Yani Achiri Linda	Kelas 1	PPPK
6	Yuliati	Kelas 5	PPPK
7	Tri Argianti	Kelas 4	PPPK
8	Nur Khasanah	Agama	PPPK

### PENILAIAN SIKAP GURU OLEH KEPALA SEKOLAH

Petunjuk Pengisian

Berdasarkan pengamatan Anda terhadap guru tersebut, berilah penilaian yang berkisar antara 1 - 4 (dengan cara memberi tanda silang) pada pernyataan - pernyataan di bawah ini, dengan skor tertinggi 56 dan skor terendah 14

Nama Guru : ....  
NIP/NUPTK : -  
Mata Pelajaran : .....  
Semester : Gasal

Aspek Penilaian	No	Pernyataan	Pilihan			
Sopan Santun dan Susila	1	Kemampuan berperilaku guru sebagai panutan dan teladan	1	2	3	4
	2	Kesopanan berpakaian, cara berbicara dan cara memperlakukan orang lain	1	2	3	4
Menyampaikan Pendapat	3	Kemampuan menghargai pendapat orang lain	1	2	3	4
	4	Kemampuan menyampaikan pendapat baik secara lisan maupun tulisan	1	2	3	4
	5	Kemampuan menerima saran dan kritikan dari orang lain	1	2	3	4
Kerjasama	6	Kemampuan bekerjasama dengan peserta didik dalam pembelajaran	1	2	3	4
Disiplin	7	Menaati peraturan yang berlaku di sekolah dan masyarakat	1	2	3	4

	8	Hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan	1	2	3	4
	9	Bertanggungjawab bila melaksanakan tugas dinas	1	2	3	4
	10	Melaksanakan tugas, tanpa menunda-nunda pekerjaan tugas itu	1	2	3	4
Tanggung jawab	11	Berusaha untuk mengetahui dan memperhatikan keadaan peserta didik	1	2	3	4
Jiwa Pendidik	12	Mengucapkan perkembangan yang optimal pada peserta didik	1	2	3	4
Kasih Sayang	13	Kesediaan membimbing peserta didik belajar secara tulus ikhlas	1	2	3	4
Kepribadian	14	Kemampuan dapat mengendalikan emosi/marah	1	2	3	4
<b>Jumlah Total</b>						



### **Faktor yang mempengaruhi sikap dan kepuasan kerja di sekolah**

Instrumen pertanyaan dalam wawancara ini mengacu pada upaya meningkatkan sikap dan kepuasan kerja di SD Negeri 1 Mrisi. Berikut adalah instrumen wawancara yang digunakan dalam penelitian ini. Memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah. Membangun komunikasi yang terbuka dan jujur antara guru, kepala sekolah, dan staf lainnya. Dan juga dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 1 Mrisi Kec. Tanggunharjo Kab. Grobogan, ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan upaya meningkatkan sikap dan kepuasan kerja guru. Kajian kritis terhadap data yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Sikap dan Kepuasan Kerja**

Guru di SD Negeri 1 Mrisi ini cenderung sudah menunjukkan atas sikap dan kepuasan kerja selama dalam kepemimpinan kami. Berdasarkan hasil observasi, guru merasa puas. Hal tersebut diukur dari sikap dan kepuasan kerja guru melalui instrumen guna mendapatkan data yang akurat. Hubungan antara sikap dan kepuasan kerja bersifat timbal balik. Sikap yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya.

Hasil dari Instrumen penilaian sikap Guru

No	Nama Responden	Jumlah Nilai	Keterangan Nilai	Ket
1	Guru 1	48	Baik Sekali	
2	Guru 2	46	Baik Sekali	
3	Guru 3	47	Baik Sekali	
4	Guru 4	45	Baik	
5	Guru 5	36	Cukup	
6	Guru 6	45	Baik	
7	Guru 7	36	Cukup	
8	Guru 8	44	Baik	

Berdasarkan tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa ada 2 guru yang memiliki sikap yang cukup, 3 guru yang memiliki sikap baik dan ada 3 guru yang memiliki sikap baik sekali.

**REKAPITULASI SURVEY KEPUASAN KERJA**

No	Nama Guru	Tingkat Kepuasan Kerja	Ket
1	Guru 1	Sangat Puas	
2	Guru 2	Puas	
3	Guru 3	Puas	
4	Guru 4	Puas	
5	Guru 5	Tidak Puas	
6	Guru 6	Puas	
7	Guru 7	Tidak Puas	
8	Guru 8	Puas	

Berdasarkan hasil rekapitulasi survey kepuasan diatas, dapat diketahui bahwa ada 1 guru yang sangat puas, 5 guru yang puas dan 2 guru yang tidak puas. Dapat disimpulkan bahwa jika memiliki sikap yang kurang, maka kepuasan kerjapun menurun. Ini terlihat dari instrument diatas bahwa masih ada guru yang tidak puas.

Berikut ini adalah hasil wawancara tentang sikap dan kepuasan kerja dengan pendekatan kualitatif di SD Negeri 1 Mrisi. Data yang saya sajikan hanya berupa rekapitulasi akhir dari hasil wawancara kepala sekolah dan guru.

**Rekapiitulasi Hasil Wawancara**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN		
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah dengan honor maupun gaji yang banyak dan fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan sikap dan kepuasan kerja Saudara?	7	-	1
2	Apakah dukungan seperti kesempatan mengikuti pelatihan,	6	2	-

	dapat meningkatkan sikap dan kepuasan kerja Saudara?			
3	Apakah pemberian penghargaan dan apresiasi dari pimpinan akan dapat meningkatkan sikap dan kepuasan kerjaa Saudara?	8	-	-
4	Apakah dengan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah mampu meningkatkan sikap dan kepuasan kerja Saudara?	7	1	-
5	Apakah dengan membangun komunikasi yang terbuka dan jujur antara guru, kepala sekolah dapat mempengaruhi dalam peningkatan sikap dan kepuasan kerja Saudara?	8	-	-

Dari hal tersebut sehingga sikap dan kepuasan kerja di SD Negeri 1 Mrisi terus meningkatkan. Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan yang memadai, dan menghargai kontribusi guru. Memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan

sekolah. Membangun komunikasi yang terbuka dan jujur antara guru, kepala sekolah, dan staf lainnya. Dan juga dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepuasan dan sikap kerja guru berdasarkan instrument survey kepuasan dari 8 guru adalah 3 dengan jawaban baik sekali 1 jawaban baik dan 2 jawaban cukup. Sedangkan dengan instrument rekapitulasi hasil wawancara menunjukkan kesepakatan dengan sangat setuju sebesar 75 %, setuju sebesar 20% dan tidak setuju sebesar 5%.

#### **D. Kesimpulan**

Sikap dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Sikap kerja yang positif, seperti antusiasme, komitmen, dan tanggung jawab, sering kali berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, termasuk guru dan tenaga pendidik, cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih terlibat dalam tugas mereka. Secara keseluruhan, menjaga sikap positif dan kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, termasuk di sektor pendidikan,

karena hal ini mempengaruhi kualitas pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature," in *Handbook of Occupational Health Psychology*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Locke, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction," *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Myers, D. G. (2013). *Social Psychology* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2008). *Organizational Behavior* (10th ed.). Wiley.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.

