

PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA FRANSISKUS 2 JAKARTA

Siagian¹, Baginda Edward^{2*}, Murniarti³, Erni⁴

Universitas Kristen Indonesia^{1,2,3,4}

2501198004@ms.uki.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perilaku Organisasi (PO) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di SMA Fransiskus 2 Jakarta melalui sintesis dimensi komunikasi organisasi, kepemimpinan, budaya kerja, motivasi, dan pengembangan profesionalisme. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif, melalui pengumpulan dan analisis jurnal ilmiah terbitan 2021–2025 yang relevan dengan variabel Perilaku Organisasi dan Kepuasan Kerja di lingkungan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Organisasi berpengaruh signifikan dan multidimensional terhadap Kepuasan Kerja, di mana komunikasi organisasi dan iklim kerja menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan dan mengurangi konflik peran; kepemimpinan yang suportif serta pengembangan karier dan motivasi kerja menjadi prediktor kuat kepuasan ekstrinsik dan komitmen; serta dukungan terhadap profesionalisme dan kompetensi meningkatkan kepuasan intrinsik melalui rasa bangga dan self-efficacy. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa semakin efektif, adil, dan suportif penerapan Perilaku Organisasi, maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan, yang berdampak positif pada kinerja, loyalitas, dan stabilitas operasional sekolah.

Kata kunci: Perilaku Organisasi, Kepuasan Kerja, Tenaga Kependidikan, Komunikasi Organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Organizational Behavior (OB) on Job Satisfaction of Education Personnel at SMA Fransiskus 2 Jakarta through a synthesis of the dimensions of organizational communication, leadership, work culture, motivation, and professional development. The research method used was a literature review with a qualitative approach, through the collection and analysis of scientific journals published between 2021 and 2025 that are relevant to the variables of Organizational Behavior and Job Satisfaction in educational settings. The results indicate that Organizational Behavior has a significant and multidimensional influence on Job Satisfaction, with organizational communication and work climate being the main foundations for building trust and reducing role conflict; supportive leadership, career development, and work motivation are strong predictors of extrinsic satisfaction and commitment; and support for professionalism and competence increases intrinsic satisfaction through pride and self-efficacy. The conclusion of this study confirms that the more effective, fair, and supportive the implementation of OB, the higher the level of Job Satisfaction of Education Personnel, which positively impacts performance, loyalty, and school operational stability.

Keywords: Organizational Behavior, Job Satisfaction, Educational Personnel, Organizational Communication

PENDAHULUAN

Sektor pendidikan memegang peranan krusial dalam membentuk sumber daya manusia unggul, dan keberhasilannya tidak hanya bertumpu pada kualitas pengajar, tetapi juga pada efektivitas dan dedikasi seluruh Tenaga Kependidikan (tendik). Tendik, yang meliputi staf administrasi, pustakawan, dan teknisi, merupakan tulang punggung operasional sekolah, memastikan bahwa proses belajar-mengajar berjalan lancar. Di tengah persaingan

lembaga pendidikan di Jakarta, khususnya di lingkungan strategis seperti SMA Fransiskus 2, menjaga mutu layanan dan efisiensi operasional menjadi sangat penting. Kepuasan kerja tendik secara langsung berkorelasi dengan kualitas layanan yang mereka berikan kepada siswa dan guru, sehingga menjadikannya isu manajemen yang tidak dapat diabaikan. Jika tendik merasa puas, mereka akan menunjukkan kinerja optimal dan komitmen tinggi terhadap visi misi sekolah. Kepuasan kerja adalah respons emosional dan kognitif seorang individu terhadap pekerjaannya (Sari & Anwar, 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan ini sangat kompleks, mulai dari imbalan, hubungan dengan rekan kerja, hingga kondisi lingkungan fisik dan non-fisik (Toropova et al., 2021). Namun, faktor yang paling dominan dan bersifat sistemik adalah Perilaku Organisasi (PO).

PO mencakup segala hal, mulai dari budaya organisasi yang terbentuk, gaya kepemimpinan yang diterapkan, sistem komunikasi internal, hingga tingkat motivasi individu dan kelompok dalam organisasi. PO yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, sementara PO yang disfungsi dapat memicu stres kerja, ketidakpuasan, dan tingkat *turnover* yang tinggi (Dewi & Ciptadi, 2022). Oleh karena itu, memahami dan mengelola PO adalah kunci utama untuk mempertahankan tendik yang berkualitas. SMA Fransiskus 2 Jakarta, perhatian terhadap PO menjadi sangat spesifik. Sebagai sebuah institusi swasta, sekolah dituntut untuk memiliki standar kinerja yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang cepat terhadap tuntutan kurikulum dan orang tua. PO yang terstruktur dengan baik memberikan kejelasan peran dan keadilan dalam penempatan staf. Studi mengenai iklim organisasi menegaskan bahwa iklim yang positif dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan yang baik dan kepuasan kerja staf administrasi (Lestari & Wibowo, 2024). Lebih lanjut, keadilan dalam praktik PO, seperti keadilan distributif dan prosedural, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi (Yuniarti & Setyawan, 2024). Dengan kata lain, PO adalah mekanisme yang menentukan bagaimana tendik diperlakukan dan seberapa besar mereka merasa menjadi bagian dari sekolah.

Untuk memperkuat landasan teoretis mengenai pengaruh PO terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan pendidikan, studi ini secara spesifik merujuk pada kontribusi Ibu Erni Murniarti. Penelitian beliau sering menyoroti variabel-variabel PO yang krusial. Misalnya, dimensi Komunikasi Organisasi salah satu pilar PO memainkan peran vital. Murniarti, Kailola, & Saian (2023) dalam studi mereka menegaskan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru. Temuan ini sangat relevan, karena komitmen yang tinggi seringkali berakar dari kepuasan kerja yang mendalam, menunjukkan bahwa perbaikan pada komunikasi internal di SMA Fransiskus 2 Jakarta dapat menjadi titik ungkit untuk meningkatkan kepuasan. Selain itu, aspek pengembangan SDM yang dibahas Murniarti (2024) juga menjadi dasar bahwa PO harus menyediakan peluang karir yang jelas bagi tendik. Meskipun PO secara umum diakui berpengaruh, masih diperlukan sintesis literatur yang terfokus pada bagaimana berbagai dimensi PO (Kepemimpinan, Budaya, dan Komunikasi) secara kolektif memengaruhi Kepuasan Kerja tendik, khususnya dalam konteks sekolah menengah atas. Dengan demikian, penelitian menjadi tertarik untuk mengangkat judul yaitu *Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di SMA Fransiskus 2 Jakarta*. Hasil sintesis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen SMA Fransiskus 2 Jakarta dalam merancang intervensi berbasis PO yang efektif untuk meningkatkan moral dan retensi staf kependidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Studi Literatur (Studi Pustaka), yang dikategorikan sebagai penelitian kualitatif. Metode Studi Literatur dipilih karena tujuan utama penelitian adalah melakukan analisis kritis dan sintesis terhadap konsep-konsep, teori,

dan temuan-temuan empiris yang telah dipublikasikan sebelumnya untuk membangun kerangka konseptual yang kokoh mengenai pengaruh Perilaku Organisasi (PO) terhadap Kepuasan Kerja. Sebagaimana didefinisikan oleh Ibrahim & Nasution (2021), studi literatur merupakan kegiatan sistematis yang meliputi pengumpulan, pencatatan, dan pengolahan bahan penelitian dari sumber-sumber pustaka. Pendekatan ini sangat relevan untuk konteks penelitian sumber daya manusia (SDM) dan PO, di mana peneliti berupaya membandingkan dan mengintegrasikan berbagai model teoretis yang ada. Pemilihan pendekatan kualitatif-telaah ini juga sejalan dengan jenis analisis yang sering digunakan dalam studi manajemen pendidikan yang berfokus pada variabel SDM, seperti yang dilakukan oleh Murniarti & Pare (2024) dalam menelaah peran komitmen dan motivasi terhadap kinerja pendik.

Data primer dalam studi literatur ini dikumpulkan dari sejumlah jurnal ilmiah yang telah diidentifikasi memenuhi kriteria inklusi ketat, yaitu: (1) diterbitkan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir (2021–2025), (2) membahas variabel inti Perilaku Organisasi (Kepemimpinan, Budaya, Komunikasi) dan/atau Kepuasan Kerja, dan (3) memiliki relevansi kontekstual dengan institusi pendidikan. Jurnal-jurnal yang terpilih mencakup publikasi yang relevan dari peneliti di bidang manajemen pendidikan, termasuk karya-karya dari Ibu Erni Murniarti. Prosedur analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama: (a) Reduksi data, yaitu meringkas dan memfokuskan poin-poin kunci dari setiap jurnal terkait PO dan Kepuasan Kerja; (b) Penyajian data, yaitu mengelompokkan temuan berdasarkan dimensi PO untuk melihat pola pengaruhnya; dan (c) Penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan sintesis teoretis yang dapat diaplikasikan dan diinterpretasikan dalam konteks Tenaga Kependidikan di SMA Fransiskus 2 Jakarta (Suyono et al., 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan sintesis temuan dari studi literatur yang didominasi oleh lima karya kunci dari Erni Murniarti yang relevan dengan judul penelitian. Temuan ini kemudian diinterpretasikan dalam konteks Tenaga Kependidikan di SMA Fransiskus 2 Jakarta. Hasil analisis dikelompokkan berdasarkan dimensi kunci Perilaku Organisasi (PO) yang memengaruhi Kepuasan Kerja.

Tabel 1.
Sintesis Dimensi Perilaku Organisasi (PO) Kunci Berdasarkan Fokus Penelitian Erni Murniarti

Dimensi Perilaku Organisasi (PO)	Fokus Jurnal Erni Murniarti	Kontribusi terhadap Kepuasan Kerja
Komunikasi Organisasi	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru Murniarti et al. (2023)	Membangun kepercayaan, mengurangi konflik peran, dan meningkatkan kepuasan terhadap rekan kerja/atasan.
Pengembangan Karier & Motivasi	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Pendidikan Murniarti (2024)	Memberikan prospek dan jaminan masa depan, yang meningkatkan kepuasan ekstrinsik.
Komitmen & Motivasi	Analisis Peran Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan	Komitmen yang tinggi menjadi hasil dari PO yang efektif, yang berkorelasi kuat

	Murniarti & Pare (2024)	dengan tingginya Kepuasan Kerja.
Profesionalisme & Kompetensi	Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Penggerak; Analisis Kompetensi Pedagogik Guru. Murniarti (2025); Murniarti & Patabang (2021)	Meningkatkan rasa bangga dan kemampuan (<i>self-efficacy</i>) dalam bekerja, menumbuhkan kepuasan intrinsik.

Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi sebagai Fondasi Kepuasan

Sintesis dari literatur menunjukkan bahwa dimensi PO pada tingkat kelompok, yaitu Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja, merupakan anteseden kuat bagi Kepuasan Kerja. Komunikasi yang transparan, terbuka, dan efektif akan mengurangi ambiguitas peran kerja, yang sangat rentan terjadi pada staf administrasi sekolah. Iklim kerja yang positif secara signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja dan Komitmen Staf. Murniarti et al. (2023) secara khusus membuktikan korelasi kuat antara Komunikasi Organisasi dengan Komitmen, yang merupakan prasyarat Kepuasan Kerja. Dalam konteks SMA Fransiskus 2 Jakarta, komunikasi yang baik, terutama antara manajemen (kepala sekolah/wakil) dan tendik, berfungsi sebagai jembatan untuk memastikan keadilan prosedural. Selain itu, keadilan organisasi, yang merupakan turunan PO yang sehat, terbukti berdampak positif pada Kepuasan Kerja afektif staf.

Peran Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Motivasi sebagai Prediktor

Faktor kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi penentu Kepuasan Kerja pada tingkat individu. Kepemimpinan yang transformasional dan suportif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Murniarti (2024), melalui tinjauan literatur yang komprehensif, menekankan bahwa faktor Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja merupakan kunci vital dalam analisis SDM yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah swasta. (Kutipan 3). Kurangnya peluang pengembangan diri di SMA Fransiskus 2 Jakarta, misalnya, dapat menurunkan kepuasan karena tendik merasa tidak memiliki masa depan atau tidak dihargai, yang kemudian berujung pada menurunnya Komitmen. Oleh karena itu, PO harus dirancang untuk memasukkan kesempatan pelatihan yang relevan bagi tendik.

Kepuasan Intrinsik melalui Profesionalisme dan Kompetensi Staf

Kepuasan kerja tidak hanya bersifat ekstrinsik (gaji, fasilitas), tetapi juga intrinsik, yaitu kepuasan yang didapat dari pekerjaan itu sendiri dan rasa bangga atas kompetensi yang dimiliki. PO yang baik harus memfasilitasi staf untuk mencapai level profesionalisme tertinggi. Murniarti (2025) menyoroti pentingnya Peningkatan Profesionalisme bagi guru, yang secara konseptual berlaku juga untuk tendik. PO harus memastikan bahwa tendik memiliki kompetensi teknis yang memadai sehingga mereka merasa bangga dan mampu (*self-efficacy*) dalam menjalankan tugas operasional sekolah. (Kutipan 4). Rasa memiliki makna (*eudaimonia*) dalam pekerjaan, yang didukung oleh PO yang kuat, terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Lebih lanjut, kemampuan staf untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berubah, seperti integrasi teknologi, merupakan indikator dari PO yang suportif. Murniarti & Patabang (2021) meneliti bagaimana staf kependidikan beradaptasi dengan perubahan besar (pembelajaran daring); temuan ini menegaskan bahwa dukungan organisasi dan PO yang responsif adalah kunci untuk menjaga stabilitas dan kompetensi staf di tengah perubahan lingkungan pendidikan, termasuk di SMA Fransiskus 2 Jakarta. (Kutipan 5). Hal ini berarti, PO yang sukses mampu menciptakan kondisi di mana tendik merasa aman, kompeten, dan puas dengan tugas-tugas harian mereka. Keberuan

penelitian ini terletak pada kontekstualisasi sistematis dari prinsip-prinsip Perilaku Organisasi yang bersifat umum (ditemukan dalam 5 jurnal utama) ke dalam kerangka konseptual yang spesifik dan terperinci untuk lingkungan operasional SMA Fransiskus 2 Jakarta. Studi ini memberikan model teoretis yang terfokus bagi manajemen sekolah tersebut untuk mengidentifikasi dan mengintervensi dimensi PO yang paling kritis guna meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan secara terukur.

SIMPULAN

Bahwa Perilaku Organisasi (PO) memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat multidimensional terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di SMA Fransiskus 2 Jakarta. Dimensi komunikasi organisasi dan iklim kerja terbukti menjadi fondasi utama dalam membangun rasa percaya, mengurangi konflik peran, serta meningkatkan kepuasan afektif staf. Kepemimpinan yang suportif, disertai dengan kejelasan pengembangan karier dan motivasi kerja, berperan sebagai prediktor kuat dalam meningkatkan kepuasan ekstrinsik dan komitmen organisasi. Selain itu, dukungan terhadap profesionalisme dan peningkatan kompetensi staf turut memperkuat kepuasan intrinsik melalui rasa bangga dan self-efficacy dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, semakin efektif dan adil perilaku organisasi yang diterapkan—meliputi aspek komunikasi, kepemimpinan, budaya kerja, keadilan, serta pengembangan SDM—maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja, loyalitas, dan stabilitas operasional SMA Fransiskus 2 Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, L. K. M., & Ciptadi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 1–10.
- Ibrahim, M., & Nasution, R. (2021). Paradigma perilaku organisasi dalam konteks pendidikan Islam: Implikasi terhadap kepemimpinan dan kinerja. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 15(3), 132–145.
- Lestari, R., & Wibowo, A. (2024). Mediasi Iklim Organisasi dalam Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Staf Administrasi Kampus. *Jurnal Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 7(1), 45–58.
- Murniarti, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Pendidikan. UKI Press.
- Murniarti, E. (2025). Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Penggerak Melalui Publikasi Ilmiah. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 172–178.
- Murniarti, E., Kailola, L. G., & Saian, G. D. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Pondok Melati. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(3), 190–201.
- Murniarti, E., & Pare, A. (2024). Analisis Peran Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), 110–125.
- Murniarti, E., & Patabang, A. (2021). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru pada Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1418–1427.
- Sari, I. P., & Anwar, M. S. (2023). Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 56(2), 180–195.
- Suyono, S., Wibowo, A., & Ratnasari, D. A. (2021). Kepuasan Kerja Guru: Antecedents and Consequences. *Jurnal Distribusi*, 9(1), 1–15.

- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and school culture. *International Journal of Educational Development*, 80, 102327. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102327>
- Yuniarti, L., & Setyawan, B. R. (2024). Dampak Keadilan Organisasi pada Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi Staf Akademik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 31(2), 210–225.