

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan pondasi utama bagi pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang mendorong kemajuan dibidang sosial dan ekonomi. Pendidikan menjadi salah satu proses penting dalam kehidupan manusia yang berperan dalam pembentukan karakter, keterampilan, dan pengetahuan individu. Salah satu komponen utama dalam sistem Pendidikan, yaitu sekolah yang dibentuk dan didirikan untuk mempelajari nilai-nilai yang diperlukan dalam dunia kerja maupun pada kehidupan sehari-hari. Sekolah juga menjadi arena sosial tempat siswa berinteraksi, belajar bersosialisasi, mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, melatih kerja sama, mendidik siswa mengenai tanggung jawab, disiplin, dan rasa empati terhadap sesama. Keseluruhan nilai ini merupakan aspek penting dari pendidikan holistik yang bertujuan untuk menghasilkan individu yang berkualitas.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia, melalui penyediaan guru yang kompeten, dan pemberian sarana prasarana yang memadai di seluruh wilayah. Dengan kompetensi yang terus diperbarui, guru dapat menciptakan pembelajaran yang inovatif, interaktif, dan menarik bagi siswa, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Kesejahteraan guru menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingginya kualitas pendidikan, guru yang merasa puas dengan pekerjaannya mereka cenderung akan memiliki motivasi

yang tinggi untuk bekerja lebih baik dan memberi perhatian lebih kepada siswanya. Sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi, pegawai tentunya memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap yang mereka tujukan terhadap pekerjaan yang dilimpahkan maupun dibebankan. Sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang dapat ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi karena kepuasan kerja merupakan suatu kriteria yang digunakan untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya. Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan organisasi dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja dalam organisasi secara keseluruhan, karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Waheed *et al.*, 2011). Sirin (2009) mengemukakan bahwa seorang pegawai akan merasa puas apabila cita-cita dalam profesinya tercapai, kemudian pegawai tersebut akan mengembangkan perasaan positif terhadap profesi atau pekerjaannya. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Osibanjo (2011) dimana pelatihan dan pengembangan, kondisi kerja, dan *reward system* yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang tentunya akan mengurangi tingkat *turnover*.

Menurut Frederick Herzberg (1959) dalam Afani (2008) ada teori yang mendasari konsep kepuasan kerja yang dikenal dengan “*Two Factor Theory*” yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan pegawai puas dan tidak puas dalam bekerja, yaitu faktor *satisfiers* atau “motivator” dan faktor *dissatisfiers* atau “hygiene”. *Satisfiers* (motivator) factor sebagai sumber kepuasan kerja, sedangkan *dissatisfiers* (hygiene) sebagai factor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Pada penelitian ini, objek yang dipilih yaitu guru yang mengajar di SMA Negeri 2 Denpasar. SMA Negeri 2 Denpasar merupakan salah satu sekolah menengah atas Negeri yang terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 3a, Dauh Puri Kelod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. SMA Negeri 2 Denpasar ini didirikan tahun 1965 dan pada saat ini memiliki tiga jurusan, yaitu IPA, IPS, dan Bahasa.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 2 Denpasar, guru tidak melihat adanya kesempatan dalam memperoleh pengalaman baru dan peningkatan kemampuan selama bekerja pada sekolah, ini bisa terjadi karena guru terjebak dalam peran yang sangat spesifik atau akibat terlalu fokus pada tugas-tugas rutin yang biasa dilakukan. Kemudian, pekerjaan sebagai seorang guru tidak hanya mengajar di dalam kelas tetapi juga mencakup berbagai tugas administratif, seperti perencanaan pembelajaran, penilaian, dan pelaporan hasil belajar siswa. Beban kerja yang tidak seimbang, kurang terstruktur dan tanggung jawab yang beragam sering kali membuat guru merasa tertekan, terutama jika mereka tidak memiliki dukungan yang memadai. Kurangnya dukungan dan sarana untuk

melaksanakan tugas-tugas ini dengan baik dapat menyebabkan stres yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Kemudian, faktor penting kedua yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja guru yaitu beberapa guru merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Gaji yang rendah sering kali membuat guru kesulitan memenuhi kebutuhan hidup, terutama jika mereka tinggal di wilayah dengan biaya hidup tinggi. Situasi ini menyebabkan ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari pekerjaan sampingan atau bahkan berpindah profesi yang lebih menguntungkan secara finansial, yang dapat berdampak pada motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan sebagai pendidik. Kemudian, beberapa guru juga mengeluhkan lambatnya pencairan gaji atau tunjangan yang didapatkan dan perbedaan jumlah tunjangan antar daerah.

Dilihat dari kesempatan guru untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan juga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Beberapa guru merasa adanya kesulitan untuk mendapatkan promosi karena keterbatasan posisi, guru harus menunjukkan komitmen, kinerja, dan kemampuan yang baik, serta adanya kriteria yang ketat serta proses kenaikan jabatan ini terkadang dianggap terlalu birokratis yang memakan waktu lama. Selain itu, beberapa guru juga merasa bahwa sistem promosi yang ada kurang transparan atau tidak adil bahkan bagi tenaga kontrak peluang tersebut sangat terbatas atau bahkan tidak ada sama sekali, sehingga membuat mereka merasa kurang dihargai atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan. Hal ini berimplikasi pada kurangnya

motivasi dan semangat diri guru dalam mengembangkan potensi yang dimiliki lebih lanjut.

Lalu, dilihat dari segi pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap guru, pihak sekolah sudah melaksanakan pemantauan secara berkala. Pemantauan berkala yang dilakukan secara konstruktif ini dilaksanakan untuk mendukung pengembangan profesional guru dan untuk memberikan umpan positif kepada mereka sehingga hal ini akan dapat mendorong guru untuk terus belajar dan memperbaiki kinerja mereka untuk lebih baik lagi. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada beberapa guru yang kurang puas dengan pengawasan yang dilakukan karena terbebani oleh tuntutan administrative yang terlalu banyak. Sedangkan bagi tenaga kontrak pengawasan kurang intensif dilakukan sehingga menyebabkan ketidakjelasan tanggung jawab dan ekspektasi kinerja dari atasan langsung.

Kemudian, dilihat dari hubungan dengan rekan kerja sudah baik karena adanya kolaborasi dan dukungan antara rekan kerja satu dengan yang lainnya. Walaupun memang tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat konflik-konflik kecil diantara rekan yang satu dengan yang lainnya mengenai persaingan dalam hal kenaikan pangkat atau tunjangan, dan tenaga kontrak yang merasa terisolasi karena perbedaan status yang dapat menciptakan jarak social antar rekan satu dengan lainnya.

Salah satu komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah disiplin kerja. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, suatu organisasi perlu dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia dengan memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai tersebut. Disiplin kerja

merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku di organisasi atau instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Seorang pegawai tentunya akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam profesi guru, disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting yang turut menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan fondasi penting dalam pendidikan yang berkualitas. Disiplin yang baik memungkinkan guru untuk melaksanakan tugasnya secara konsisten, profesional, dan efektif. Guru dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung menjadi teladan yang baik bagi siswa, sehingga berdampak positif pada suasana kelas dan kualitas pembelajaran. Setiap indikator disiplin, seperti kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, kewaspadaan, serta etika kerja, memberikan kontribusi signifikan terhadap suasana belajar yang positif dan pencapaian pembelajaran yang optimal.

Dengan disiplin kerja yang kuat, guru tidak hanya menciptakan lingkungan yang mendukung bagi siswa, tetapi juga memperkuat profesionalisme dalam profesi pendidikan. Dilihat dari segi kehadiran, guru di SMA Negeri 2 Denpasar dapat dikatakan sudah baik dan bagus, karena memiliki kehadiran yang konsisten yaitu hadir tepat waktu pukul 07.00 Wita sudah berada di lingkungan sekolah dan tanpa absen yang berlebihan. Hal ini mencerminkan adanya komitmen yang dimiliki oleh seorang guru terhadap pekerjaannya sekaligus dapat memberikan contoh kepada siswanya tentang pentingnya menghargai waktu. Ketepatan waktu juga memungkinkan guru untuk dapat memulai pelajaran sesuai jadwal, sehingga waktu belajar siswa

dapat dimanfaatkan secara maksimal. Dengan demikian, kehadiran yang baik bukan hanya mencerminkan disiplin pribadi, tetapi juga menunjukkan bahwa guru tersebut memahami pentingnya peran yang ia emban dalam proses pendidikan siswa.

Dilihat dari ketaatan terhadap peraturan kerja, guru di SMA Negeri 2 Denpasar sudah mengikuti peraturan dan kebijakan yang berlaku. Guru taat dan disiplin terhadap peraturan sekolah yang berlaku, seperti jam kerja dari senin-kamis yang dimulai dari pukul 07.00 Wita hingga 16.30 Wita, kemudian hari jumat dimulai pukul 07.00 Wita hingga 14.30 Wita. Kemudian dari segi penggunaan pakaian juga sudah ditaati dengan baik, dimana pada hari senin guru menggunakan baju keki, hari selasa menggunakan baju endek, hari rabu menggunakan kemeja putih, hari kamis menggunakan pakaian adat, dan hari jumat menggunakan pakaian endek. Selain itu, penggunaan sumber daya yang diberikan, etika dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja juga dapat mencerminkan profesionalisme dan menunjukkan bahwa guru menghargai aturan yang ada demi kelancaran operasional sekolah dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Dilihat dari ketaatan pada standar kerja, guru di SMA Negeri 2 Denpasar sudah mengikuti pedoman dan metode pengajaran yang telah ditetapkan oleh sekolah atau kurikulum. Guru SMA Negeri 2 Denpasar akan memastikan bahwa setiap materi yang disampaikan sesuai dengan standar kurikulum dan kebutuhan pembelajaran siswa. Hal ini juga mencakup penerapan metode pengajaran yang inovatif dan sesuai dengan kondisi siswa. Dengan menjaga standar kerja, guru menunjukkan komitmen untuk

memberikan pendidikan yang berkualitas dan terstruktur, serta memastikan siswa mencapai kompetensi yang diharapkan.

Kemudian, dilihat dari tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, guru di SMA Negeri 2 Denpasar sudah menerapkan kewaspadaan atau perhatian yang tinggi terhadap situasi di dalam kelas dan perkembangan setiap siswa. Kewaspadaan ini memungkinkan guru untuk mengantisipasi permasalahan yang mungkin terjadi dan memastikan suasana belajar tetap kondusif. Guru yang waspada juga lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, baik yang terkait dengan akademik maupun aspek emosional. Tingkat kewaspadaan yang tinggi menunjukkan dedikasi guru dalam menjaga kenyamanan dan keamanan lingkungan belajar.

Selain itu, dilihat dari etika bekerja, guru di SMA Negeri 2 Denpasar selalu menerapkan etika kerja yang baik, seperti berperilaku sopan, menghargai siswa dan rekan kerja, serta bekerja dengan integritas. Kemudian, guru di SMA Negeri 2 Denpasar juga menerapkan sikap yang jujur dalam menilai prestasi siswa, bersikap adil dalam memberikan perhatian, dan menghindari tindakan yang dapat merugikan pihak lain. Guru yang memiliki etika kerja yang baik akan selalu berusaha menjaga nama baik profesinya dan memberikan contoh yang positif kepada siswa, sehingga tercipta budaya kerja yang profesional di sekolah. Secara keseluruhan, disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Denpasar sudah sangat baik yang tentunya akan menjadi fondasi penting dalam pendidikan yang berkualitas. Setiap indikator disiplin, seperti kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, kewaspadaan, serta etika kerja dapat memberikan kontribusi

yang signifikan terhadap suasana belajar yang positif dan pencapaian pembelajaran yang optimal. Dengan disiplin kerja yang kuat, guru tidak hanya menciptakan lingkungan yang mendukung bagi siswa, tetapi juga memperkokoh profesionalisme dalam profesi pendidikan.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar area kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mampu memberikan sebuah kesenangan, rasa nyaman, dan tentram saat bekerja (Iroth et al., 2018). Terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan keadaan yang dapat memengaruhi individu baik secara langsung ataupun tidak langsung di tempat kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai di tempat kerja (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Dilihat dari lingkungan kerja fisik SMA Negeri 2 Denpasar sebenarnya sudah cukup baik, dimana dari segi penerangan, cahaya yang masuk ke ruangan cukup baik karena adanya ventilasi, kemudian juga pemberian lampu dengan watt yang besar sehingga guru mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

Kemudian, ruang guru juga sudah difasilitasi dengan pemberian ac, sehingga guru yang sedang melakukan kegiatan di dalam ruangan tidak kepanasan dan membuat situasi dalam ruangan menjadi tidak kondusif. Lalu, didalam ruangan juga disediakan beberapa tanaman sehingga sirkulasi udara tetap terjaga yang akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Walaupun letak SMA Negeri 2 Denpasar berada di dekat jalan raya, namun suara bising dari sepeda motor, mobil maupun hal lainnya yang berasal dari

jalan tidak sampai ke dalam sekolah, dimana hal ini akan membuat para guru agar tetap bisa focus pada pekerjaan yang sedang dilakukan tanpa harus terganggu oleh suara bising yang ditimbulkan dari jalan raya. Dilihat dari segi keamanan kerja, SMA Negeri 2 Denpasar juga telah menempatkan beberapa satpam didepan sekolah untuk berjaga-jaga jika terjadi suatu hal yang serius didalam lingkungan sekolah.

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang tidak memiliki tolak ukur mutlak karena setiap individu dalam organisasi tentunya memiliki standar kepuasan kerja yang tidak sama (berbeda-beda) yang dipengaruhi oleh keadaan dari masing-masing individu itu sendiri dan hanya dirasakan oleh pribadi individu itu sendiri yang pada dasarnya memiliki sifat tidak selalu sama dengan individu lainnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan pegawai maka hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai yang tinggi terhadap suatu organisasi atau instansi. Rasa puas yang didapat pegawai dari suatu organisasi atau instansi ini tentu akan berimplikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan akan memengaruhi pola pikir serta meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai pada organisasi atau instansi.

Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan dampak positif bagi siswa. Melalui dukungan yang tepat, guru dapat merasa lebih dihargai, lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi, dan pada akhirnya memberikan pendidikan yang berkualitas bagi generasi mendatang. Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan pembahasan lebih mendalam dengan

melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 2 Denpasar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya kesempatan dalam memperoleh pengalaman baru dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Pekerjaan sebagai seorang guru tidak hanya mengajar di dalam kelas tetapi juga mencakup berbagai tugas administratif, seperti perencanaan pembelajaran, penilaian, dan pelaporan hasil belajar siswa. Beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang beragam sering kali membuat guru merasa tertekan, yang dapat menyebabkan stres yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja.
2. Adanya beberapa guru yang merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban karena kebutuhan dan biaya hidup yang semakin tinggi. Lambatnya pencairan gaji, tunjangan, dan besaran tunjangan antar daerah juga menjadi faktor yang berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja.
3. Sulitnya mendapatkan promosi karena keterbatasan posisi yang disebabkan karena guru harus menunjukkan komitmen, kinerja, kemampuan yang baik, adanya kriteria yang ketat, dan proses jabatan dianggap terlalu birokratis yang memakan waktu lama. Selain itu,

beberapa guru juga merasa bahwa sistem promosi yang ada kurang transparan atau tidak adil, bahkan bagi tenaga kontrak peluang tersebut sangat terbatas atau bahkan tidak ada sama sekali sehingga membuat mereka merasa kurang dihargai atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan.

4. Adanya beberapa guru yang kurang puas dengan pengawasan yang dilakukan karena terbebani oleh tuntutan administratif yang terlalu banyak. Sedangkan bagi tenaga kontrak, pengawasan biasanya kurang intensif dilakukan sehingga menyebabkan ketidakjelasan tanggung jawab dan ekspektasi kinerja dari atasan langsung.
5. Hubungan dengan rekan kerja sudah baik karena adanya kolaborasi dan dukungan antara rekan kerja satu dengan yang lainnya. Walaupun memang tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat konflik-konflik kecil diantara rekan yang satu dengan yang lainnya mengenai persaingan dalam hal kenaikan pangkat atau tunjangan. Sedangkan bagi tenaga kontrak, mereka sering merasa terisolasi karena perbedaan status yang dapat menciptakan jarak sosial antar rekan satu dengan yang lainnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang dipaparkan diatas, maka peneliti membatasi masalah hanya mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, terhadap kepuasan kerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, berikut rumusan masalah yang akan dipecahkan adalah sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Denpasar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Denpasar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, berikut tujuan dibuatnya makalah ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Denpasar.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, berikut manfaat dibuatnya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang di teliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada dalam ruang lingkup organisasi atau instansi mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru.

2. Manfaat bagi akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan pembaca mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja guru.

3. Manfaat bagi organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan atau pertimbangan kepada organisasi atau instansi terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja guru.

