

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pendidikan di dunia saat ini sedang menghadapi banyak tantangan. Banyak negara mengakui bahwa isu pendidikan merupakan sebuah permasalahan yang kompleks dan memerlukan penanganan yang cermat. Pendidikan memiliki peran strategis dalam mendorong kemajuan sosial dan ekonomi. Di banyak negara berkembang terdapat permasalahan pada sistem efektivitas maupun daya gunanya. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tepat guna memastikan bahwa pendidikan dapat menjadi instrumen utama dalam menciptakan masyarakat yang lebih maju dan sejahtera. Pendidikan pada hakikatnya ialah memberi tuntunan, bantuan, pertolongan kepada peserta didik (Sebayang dan Rajagukguk, 2019).

Dalam dunia pendidikan, peran guru sangatlah krusial dalam menentukan kualitas pembelajaran peserta didik. Guru bukan hanya pengajar, tetapi juga individu yang perlu merasakan kepuasan dalam pekerjaannya agar mampu memberikan kontribusi maksimal. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dalam membimbing siswa, baik dari sisi akademik maupun pembentukan karakter. Namun, tingginya tanggung jawab dan beban kerja, seperti menangani banyak siswa dalam satu kelas, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja tersebut.

Kondisi kepuasan kerja guru di berbagai Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Buleleng menunjukkan karakteristik beragam, beberapa sekolah

seperti SMP Negeri 1 Singaraja dan SMP Negeri 2 Singaraja itu memiliki sistem manajemen sekolah yang relatif mapan, dukungan fasilitas pembelajaran yang lengkap, serta peluang pengembangan profesional guru yang lebih terbuka, sehingga secara umum tingkat kepuasan kerja guru cenderung lebih stabil. Sementara itu, SMP Negeri di wilayah pinggiran Kabupaten Buleleng, seperti SMP Negeri 3 Sukasada atau SMP Negeri 2 Banjar, masih dihadapkan pada keterbatasan sarana prasarana dan akses pengembangan karier, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja guru. Berbeda dengan SMP Negeri 6 Singaraja menunjukkan keunikan tersendiri, karena meskipun memiliki lingkungan kerja fisik yang relatif nyaman serta *work-life balance* guru yang tergolong baik, tingkat kepuasan kerja guru masih belum optimal. Sehingga SMP Negeri 6 Singaraja layak dan penting untuk diteliti secara lebih mendalam.

Menurut Wirayuni et al. (2025), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor personal yang berasal dari karakteristik individu serta faktor pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara di SMP Negeri 6 Singaraja, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru masih belum optimal. Para guru merasa bahwa kompensasi yang diterima belum mencerminkan beban kerja yang diemban, dengan tunjangan kinerja dimana tidak selalu diterima tepat waktu serta nominalnya dinilai belum cukup memotivasi. Selain itu, supervisi yang dilakukan pihak sekolah cenderung bersifat administratif maupun korektif tanpa pembinaan yang konkret, sehingga hal tersebut memengaruhi *work-life balance* guru.

Beberapa guru menjelaskan kolaborasi antar rekan masih bersifat individualistis dengan minim berbagi ide, hal ini berkaitan dengan suasana kerja

menjadi kurang mendukung. Kesempatan promosi menjadi keluhan para guru. Meskipun telah mengabdikan dalam jangka waktu cukup lama, guru merasa tidak memiliki peluang pengembangan karier secara jelas. Tidak kalah penting, guru kurang dilibatkannya dalam pengambilan keputusan sekolah menyebabkan muncul perasaan kurang dihargai oleh manajemen. Ketidakterbukaan dalam komunikasi dua arah ini turut memperburuk tingkat kepuasan kerja. Widiastih dan Suarmanayasa (2021) mengemukakan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor psikologis, fisik, sosial, dan finansial yang saling berinteraksi dalam membentuk persepsi individu terhadap pekerjaannya. Selain itu, Gunawan et al. (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tercermin melalui beberapa aspek utama, yaitu kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja sebagai suatu bentuk perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal dalam lingkungan kerja (Putra dan Asnur, 2020).

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Juprizon et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, meskipun tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja jika tidak didukung oleh faktor lain. penelitian lain juga menyatakan bahwa, supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru apabila dilakukan secara konstruktif dan membina (Winaliyah et al., 2021). Kondisi ini senada dengan kajian tentang iklim sekolah dimana menekankan pentingnya hubungan interpersonal secara positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kepuasan guru (Crossman dan Harris, 2006).

Dalam dunia pendidikan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) merupakan isu penting secara tidak langsung berdampak pada kesejahteraan maupun kepuasan kerja guru. Putri dan Suci (2025) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres, kelelahan, serta menurunkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengisian *time-log* oleh guru-guru di SMP Negeri 6 Singaraja, didapati sebagian besar guru telah mencapai *time balance* secara bagus. Mereka mampu menyelesaikan beban mengajar rata-rata 24 jam per minggu. Untuk *involvement balance* juga positif, guru di sini berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah contoh ekstrakurikuler itu tanpa mengorbankan peran mereka di rumah. *Satisfaction balance* pun tergolong baik, ditunjukkan oleh tingginya kepuasan terhadap waktu bersama keluarga serta kesempatan pengembangan diri.

Temuan lapangan menemukan *work-life balance* yang baik belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja guru. Ada beberapa faktor yang menjadi penghambat, berdasarkan observasi dan wawancara, guru masih dihadapkan pada berbagai tuntutan administratif, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, pengisian laporan pendidikan, penyusunan penilaian, administrasi kelas, dan berbagai dokumen pendukung lainnya yang sebagian besar masih dikerjakan secara manual. Bahkan dalam beberapa kondisi, pekerjaan administratif tersebut harus diselesaikan di luar jam mengajar sehingga mengurangi waktu istirahat dan waktu bersama keluarga. Akibatnya, meskipun *work-life balance* guru tergolong baik, beban administrasi yang cukup tinggi masih berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan bahwa *Work-life balance* (WLB) membantu individu dalam mengelola waktu dan sumber daya mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Menurut Kazemi (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* memang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, namun pengaruhnya menjadi lebih kuat ketika didukung oleh lingkungan kerja yang memberdayakan dan peluang karier yang jelas. Diperkuat dengan adanya studi oleh (Prabowo *et al.*, 2024), bahwasanya *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja serta kesejahteraan guru, namun kualitas kompensasi dan kesempatan berkembang tetap menjadi elemen krusial dalam menciptakan kepuasan kerja yang utuh. Menurut Franco *et al.* (2021) menyatakan bahwa pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan hanya soal alokasi waktu, tapi juga mencakup pengalaman subjektif tentang pemenuhan dan kepuasan yang didapat dari setiap domain, yang mengakui adanya keterkaitan antara kehidupan profesional dan pribadi, terutama bagi guru yang sudah menikah dan sering menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan tanggung jawab mereka.

Profesi guru memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut keberadaan fisik secara langsung di ruang kelas dalam waktu relatif lama. Dari pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan lingkungan, dan keamanan sekolah. Apabila kondisi fisik lingkungan kerja kurang mendukung, maka semangat kerja guru menurun yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini, pemilihan lingkungan kerja fisik dan tidak memasukkan lingkungan kerja non fisik. Hal tersebut didasarkan dari indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini telah mencakup berbagai aspek yang identik dengan

lingkungan kerja non fisik, seperti supervisi, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan promosi jabatan. Apabila lingkungan kerja non fisik digunakan sebagai variabel independen, maka dikhawatirkan akan terjadi tumpang tindih pengukuran antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karena beberapa indikator yang diukur memiliki kesamaan konsep.

Menurut Putri dan Suci (2025), lingkungan kerja yang baik berperan dalam menciptakan kenyamanan bekerja sekaligus mendukung penyelesaian tugas secara optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, lingkungan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja secara umum telah diupayakan agar memberikan kenyamanan bagi guru selama menjalankan aktivitas pembelajaran. Penataan ruang kelas, kebersihan area sekolah, dan penyediaan fasilitas dasar telah diperhatikan oleh pihak sekolah sehingga sebagian besar guru merasa cukup nyaman dalam bekerja. Dari pencahayaan secara umum sudah baik, ruang kelas mendapat sinar matahari yang cukup ditunjang dengan penerangan buatan berupa lampu. Dari sisi sirkulasi udara di tempat kerja juga sudah baik, adanya jendela besar maupun kipas angin di beberapa titik. Kebisingan relatif kondusif, karena dari luar suara jarang masuk ke ruang kelas, berkat lokasi sekolah yang tidak berada tepat di pinggir jalan utama. Area sekolah terjaga kebersihannya, bau tidak sedap jarang tercium. Yang terakhir, pihak sekolah sudah menempatkan petugas keamanan dan mengawasi keluar masuknya tamu. CCTV juga telah dipasang di beberapa titik strategis, sehingga membantu memantau aktivitas di lingkungan sekolah.

Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang terjadi diantaranya sebagian ruang kelas memiliki ventilasi yang memadai, tetapi salah satu ruangan terdapat sirkulasi udara kurang optimal. Terdapatnya proses belajar-mengajar di

sore hari menyebabkan pencahayaan terasa sedikit redup dari intensitas cahaya matahari juga menurun. belum tersedianya fasilitas pendingin ruangan (*air conditioner*) pada ruangan kelas, maupun adanya perbedaan tingkat kenyamanan antar ruang belajar. Kondisi tersebut menunjukkan lingkungan kerja fisik masih menjadi isu yang relevan untuk diteliti karena dapat memengaruhi kepuasan kerja guru. Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi serta meningkatkan kelelahan psikologis dan fisik karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, aroma ruangan, dan keamanan memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan dan kinerja individu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work-life balance* berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada keterkaitan antara *work-life balance* dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja. Meskipun guru telah menunjukkan pencapaian yang cukup baik dalam hal *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*, ditunjang dengan lingkungan kerja yang mendukung seperti penerangan ruang kelas memadai, sirkulasi udara baik, tingkat kebisingan relatif rendah, aroma lingkungan terjaga, serta sistem keamanan yang telah diterapkan, kondisi tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja secara optimal. Hal ini disebabkan masih adanya keterbatasan pada aspek non-fisik yaitu terdapat pada indikator kepuasan kerja, contohnya kesempatan promosi jabatan yang minim, kurangnya variasi pelatihan dan pengembangan profesional, maupun

ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Hal tersebut bisa menjadi penghambat terwujudnya pengaruh positif *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja.

Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja masih belum optimal meskipun sebagian besar guru sudah memiliki *work-life balance* yang baik dan lingkungan kerja yang cukup mendukung. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan sejumlah permasalahan yang sesuai dengan indikator kepuasan kerja. Dari aspek kompensasi, guru merasa bahwa gaji dan tunjangan kinerja yang diterima belum sepadan dengan beban kerja dan seringkali tidak tepat waktu sehingga menurunkan rasa puas terhadap penghargaan finansial. Dari aspek promosi jabatan, guru menilai peluang untuk berkembang dan naik jabatan masih terbatas meskipun masa pengabdian sudah cukup lama sehingga memunculkan rasa kurang dihargai. Dari aspek supervisi, pengawasan yang dilakukan sekolah cenderung bersifat administratif dan korektif tanpa disertai pembinaan yang nyata sehingga tidak memberikan ruang bagi guru untuk meningkatkan profesionalisme. Aspek hubungan dengan rekan kerja, kurangnya suasana kolaborasi disebabkan banyak guru bekerja secara individual dengan sedikit berbagi ide.

Dari permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal kepuasan kerja dengan realita di lapangan. Walaupun guru telah menunjukkan pencapaian yang baik dalam indikator *work-life balance* seperti *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* serta didukung lingkungan kerja fisik yang cukup nyaman meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, maupun keamanan, kondisi tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Dengan demikian pokok permasalahan penelitian terletak pada masih rendahnya kepuasan kerja guru sehingga penting untuk menguji lebih lanjut apakah *work-life balance* dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja. Dari kesenjangan tersebut, pentingnya studi yang mengintegrasikan dua faktor utama tersebut dimana secara teori sudah terbukti memiliki pengaruh, tetapi dalam praktiknya belum sepenuhnya diterapkan atau diperbaiki dalam konteks pendidikan dasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja.

Fenomena yang terjadi di SMP Negeri 6 Singaraja. Secara teoritis, guru yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Akan tetapi, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMP Negeri 6 Singaraja telah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi itu belum meningkatkan kepuasan kerja. Guru rata-rata dapat menyelesaikan beban mengajarnya, serta tetap dapat berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah. Namun kondisi tersebut ternyata belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja guru secara optimal.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* yang secara umum sudah baik ternyata masih menyisakan berbagai tantangan dan faktor lain dalam praktiknya. Guru masih menghadapi berbagai tuntutan administratif, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, pengisian laporan pendidikan, penyusunan penilaian, administrasi kelas, dan berbagai dokumen pendukung lainnya yang sebagian besar masih dikerjakan secara manual. Selain itu juga dipengaruhi dari

faktor non fisik yang termasuk dalam indikator kepuasan kerja, diantaranya; supervisi yang lebih bersifat korektif daripada pembinaan, terbatasnya kesempatan promosi jabatan, serta kurangnya variasi pelatihan dan pengembangan profesional.

Kesenjangan lainnya terlihat dari adanya perbedaan antara kondisi lingkungan kerja yang relatif baik dengan tingkat kepuasan kerja yang masih belum optimal. Selain itu, lingkungan kerja fisik di SMP Negeri 6 Singaraja ditemukan kondisi yang lebih kompleks. Walaupun sekolah telah memiliki lingkungan yang relatif kondusif dengan pencahayaan yang cukup, tingkat kebisingan yang rendah, area sekolah yang bersih, serta sistem keamanan yang memadai, masih ditemukan beberapa keterbatasan seperti sirkulasi udara yang kurang optimal pada beberapa ruangan, pembelajaran pada sore hari yang menyebabkan pencahayaan alami berkurang, serta belum tersedianya fasilitas pendingin ruangan (*air conditioner*) di ruangan kelas. Dalam kondisi tertentu, apabila terdapat ruang kelas yang dirasa lebih nyaman, siswa bahkan dipindahkan ke ruangan tersebut untuk menunjang proses pembelajaran.

Faktor lainnya yang juga dapat memengaruhi lingkungan kerja fisik, dimana itu merupakan indikator dari kepuasan kerja, diantaranya; guru masih mengeluhkan sistem kompensasi yang belum sesuai harapan, peluang promosi yang terbatas, supervisi yang belum memberikan pembinaan secara maksimal, serta kurangnya kolaborasi antar guru dalam lingkungan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menegaskan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja maupun lingkungan kerja yang baik mampu menunjang kenyamanan serta produktivitas guru. Kajian untuk kedua variabel ini secara simultan dalam konteks guru sekolah negeri,

khususnya di wilayah SMP Negeri 6 Singaraja, masih sangat terbatas. Perlunya penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi secara empiris bagaimana *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja belum optimal, terlihat dari hasil observasi dan wawancara yang menunjukkan masih adanya keluhan terkait aspek kompensasi, supervisi, hubungan kerja, dan kesempatan promosi, meskipun sebagian besar guru telah memiliki *work-life balance* cukup baik dan lingkungan kerja yang relatif nyaman.
2. Terdapat *research gap* dari berbagai penelitian sebelumnya yang telah membahas secara terpisah tentang *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun, masih sangat terbatas penelitian yang secara simultan meneliti pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks guru sekolah negeri, khususnya di SMP Negeri 6 Singaraja.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang relevan dalam konteks pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja dapat mencakup beberapa aspek berikut.

1. Variabel penelitian hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *work-life balance* dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas serta kepuasan kerja sebagai variabel terikat.
2. Penelitian ini dilakukan pada satuan pendidikan yaitu di SMP Negeri 6 Singaraja, dengan subjek penelitian adalah seluruh guru PNS dan P3K mengajar pada tahun ajaran berjalan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja?
3. Apakah *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja.

2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja.
3. Untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja guru. Hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori terkait *work-life balance* serta lingkungan kerja dalam konteks dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Sekolah dan Manajemen Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan atau strategi yang mendukung terciptanya *work-life balance* serta pengelolaan lingkungan kerja yang baik bagi guru, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas proses pembelajaran.

b) Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat membantu guru memahami pentingnya menjaga *work-life balance* serta mengenali pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja. Dengan demikian, guru diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung.

c) Bagi Peneliti dan Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi rujukan atau dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam bidang pendidikan. Selain itu, penelitian ini memberikan pengalaman untuk penerapan teori manajemen dan psikologi kerja dalam konteks praktis di lingkungan sekolah.

