

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan di era sekarang memegang peran penting dalam kemajuan suatu bangsa, karena dengan melalui pendidikan dapat menciptakan peserta didik yang handal, memiliki kemampuan kognitif yang tinggi, berkualitas, serta mampu menempatkan diri dan bersaing dalam menghadapi tantangan baru. Selain itu, dengan adanya pendidikan diharapkan mampu menghasilkan calon tenaga kerja yang kompeten dan terampil, kreatif dan inovatif, berkarakter baik, dan berorientasi pada tujuan.

Sumber daya manusia berperan penting dalam memanfaatkan potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pada perkembangannya sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga karena dapat mendorong pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama di dalam sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi salah satunya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang membantu terwujudnya mutu pendidikan yang berkualitas. Guru berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong perkembangan siswa, dan mentransfer ilmu. Guru tidak hanya memberikan materi pelajaran tetapi juga berperan penting dalam membentuk karakter siswa, seperti kejujuran dan tanggung jawab.

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Guru sebagai tenaga pendidik memainkan peran krusial dalam memastikan keberhasilan pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja guru berkontribusi pada peningkatan kinerja, loyalitas, serta motivasi dalam mengajar dan membimbing siswa.

Namun di Indonesia kepuasan kerja guru masih menjadi tantangan serius. Laporan Kemendikbud Ristek (2023) menyebutkan bahwa 48% guru mengalami ketidakpuasan kerja akibat rendahnya kesejahteraan, tingginya beban kerja, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Fenomena ini menunjukkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru perlu diperhatikan agar kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan.

Menurut Robbins & Judge (2022) kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian oleh Sadikin & Nurhani (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian serupa oleh Sa'adah *et al.* (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara disiplin kerja yang terlalu ketat justru berdampak negatif. Selain itu, penelitian oleh Nurhasanah *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja guru, meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas kerja guru. Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku dalam mematuhi aturan organisasi yang mencakup tanggung jawab, keteraturan, dan kepatuhan terhadap instruksi yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Sa'adah *et al.* (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana disiplin kerja yang terlalu ketat justru dapat mengurangi kenyamanan guru dalam bekerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi variabel penting dalam menentukan kepuasan kerja guru. Mangkunegara (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas kerja secara maksimal guna mencapai kepuasan pribadi maupun tujuan organisasi. Penelitian oleh Oktafiana & Bagis (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, meskipun dampaknya bergantung pada faktor lain seperti beban kerja dan kompensasi yang diterima.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antar rekan kerja dan interaksi dengan atasan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan rasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian oleh Yuliantini & Santoso

(2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, terutama jika didukung oleh fasilitas yang memadai.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian oleh Sadikin & Nurhani (2023) menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Penelitian oleh Sa'adah *et al.* (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, Nurhasanah *et al.* (2024) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun telah banyak diteliti, Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di sekolah negeri atau tingkat pendidikan dasar, sehingga belum menggambarkan sepenuhnya konteks sekolah swasta di tingkat SMA.

Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor fundamental yang menentukan kualitas belajar mengajar dan stabilitas lembaga pendidikan. Fenomena ketidakpuasan kerja semakin mendesak untuk ditangani karena berdampak langsung pada kinerja dan seringkali memicu intensi *turnover* atau perpindahan guru ke sekolah lain yang dianggap lebih ideal. Salah satu pemicu utama menurunnya kepuasan kerja adalah rendahnya rasa nyaman guru terhadap kondisi tempat mereka bekerja, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya dorongan

motivasi, serta penerapan aturan disiplin yang dinilai tidak efektif atau tidak adil. Dalam banyak kasus, guru yang merasa beban kerjanya tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima, atau tidak mendapatkan dukungan yang memadai, cenderung mengalami penurunan kepuasan. Sebaliknya, ketika guru merasa didukung oleh lingkungan kerja yang positif, termotivasi dalam menjalankan tugas, dan memiliki system disiplin yang jelas dan adil, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat. Kepuasan kerja guru yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan efektivitas pembelajaran, tingginya retensi guru, serta terciptanya suasana sekolah yang harmonis. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara mendalam faktor - faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru guna merancang intervensi yang tepat dalam meningkatkan kualitas dan komitmen tenaga pendidik di sekolah.

Research gap penelitian dilakukan oleh Sadikin dan Nurhani (2023):Yulia ntini dan Santoso (2020):Nisa Ulkarima *et al.* (2024):Pasapan *et al.* (2024) menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fenianti dan Nawawi (2023):Imam dan Rismawati (2022):Nur hasanah *et al.* (2024) serta Ginting dan Siagian (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan Imam dan Rismawati (2022) menemukan pengaruh negative pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Lailatus Sa'adah *et al.* (2024) menemukan pengaruh negative, berlawanan dengan studi yang menunjukkan pengaruh positif signifikan. Terakhir, meskipun motivasi

kerja umumnya berpengaruh positif signifikan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Oktafiana dan Bagis (2024) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

Latar belakang dan akibat dari permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”** adanya penelitian yang dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan penggambaran tentang pentingnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik pada latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo
- b. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo
- c. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo
- d. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak. Adapun manfaat penelitian berdasarkan permasalahan diatas adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan serta mengetahui lebih dalam mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Disisi lain agar penulis bisa menerapkan mengenai ilmu yang diperoleh kedalam sebuah penelitian dengan objek nyata.

b. Bagi Perusahaan / Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru bagi institusi dalam hal pemberian sarana informasi dan masukan bagi

manajemen mengenai hal – hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dalam institusi tersebut.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya supaya didapat hasil yang lebih sempurna, serta diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran untuk pengaplikasian teori terutama tentang disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

