



Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk

Nuriya Ayu Safitri^{1*}, Bowo Santoso²

^{1,2}Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

*Email: nuriyaayusafitri@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2022-06-22

Diperbaiki :
2022-06-22

Disetujui :
2022-06-25

ABSTRAK

Pendidikan berperan penting dalam menunjang kemajuan negara, karenanya dibutuhkan tenaga sumber daya manusia berkompeten guna melahirkan generasi berkualitas. Kepuasan kerja SDM harus diutamakan agar dapat memaksimalkan pekerjaannya. Penelitian ini sendiri bertujuan guna menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Nganjuk. Jumlah sampel ditentukan dengan teknik *sampling jenuh* dari populasi seluruh GTT di sekolah tersebut, sehingga diperoleh responden sebanyak 33. Data diperoleh dari jawaban responden, kemudian diolah dengan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui pengujian outer dan struktural model serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan, kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk secara signifikan dan positif.

Kata Kunci : Kesejahteraan Psikologis; Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Education plays an important role in supporting the progress of the country, therefore competent human resources are needed to give birth to a quality generation. HR job satisfaction must be prioritized in order to maximize their work. This study itself aims to analyze the effect of psychological well-being, physical work environment and work discipline on job satisfaction of temporary teachers (GTT) at SMK Negeri 1 Nganjuk. The number of samples was determined by using a saturated sampling technique from the entire population of GTT in the school, so that 33 respondents were obtained. The data was obtained from the respondents' answers, then processed using the PLS (Partial Least Square) analysis technique through outer and structural model testing and hypothesis testing. The results showed that psychological well-being, physical work environment and work discipline were able to significantly and positively affect GTT job satisfaction at SMK Negeri 1 Nganjuk.

Keywords : Psychological well-being; Physical work environment; Work discipline; Job satisfaction.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Pendidikan dianggap memiliki peran terpenting guna menunjang kemajuan suatu negara, melalui dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan diharapkan mampu melahirkan pemuda-pemudi yang berkompeten dan mempunyai kualitas unggul serta keterampilan yang bermutu sehingga mampu bersaing dan menempatkan diri pada setiap adanya perubahan yang terjadi di negara ini. Oleh karenanya sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia (guru) yang bernilai baik dan mempunyai kompetensi sesuai dengan keahliannya agar mampu menyumbangkan ilmu pengetahuan yang bermutu bagi siswanya. SDM yang berkualitas akan tercipta jika kepuasan kerjanya terpenuhi. Kepuasan kerja seorang guru sudah semestinya untuk dipenuhi agar dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga mampu menciptakan generasi yang unggul.

Kepuasan kerja dimaknai sebagai salah satu kondisi emosi yang bernilai positif atau dalam arti lain yaitu suatu kondisi emosi atau sikap yang bersifat baik sebagai hasil evaluasi dari berbagai pengalaman kerja seseorang (Handoko. 2012:206) dalam (et al. 2020). Pengaruh dari kepuasan kerja sangatlah besar sebagai salah satu faktor pendorong kinerja guru yang kemudian akan meningkatkan kinerja dari sekolah. Kepuasan kerja harus menjadi prioritas utama yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Kepuasan kerja dapat diketahui dari bermacam faktor diantaranya memberikan kesejahteraan psikologis, terpenuhinya lingkungan kerja fisik dan penerapan disiplin kerja yang baik.

SMK Negeri 1 Nganjuk dipilih sebagai obyek penelitian, yang merupakan sekolah menengah kejuruan berstatus Negeri dan menjadi SMK favorit di Kecamatan Nganjuk dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 90 guru yang terdiri dari 57 guru PNS dan 33 GTT (Guru Tidak Tetap), jumlah tersebut mencakup guru produktif dan guru mata pelajaran umum.

Berdasarkan hasil observasi di SMK Negeri 1 Nganjuk ditemukan fenomena tingginya tingkat turnover GTT selama 3 tahun ajaran terakhir yaitu dari tahun ajaran 2018/2019 hingga 2020/2021 yang mencapai presentase lebih dari 10% per tahunnya. Hal itu sejalan dengan pendapat Gillis dalam (Corporate, Pusdiklat, and Industri 2014), yang menyatakan bahwa tingkat turnover karyawan dapat dikatakan normal jika berkisar antara 5% sampai 10% per tahunnya. Tingkat turnover yang masih cukup tinggi diduga karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh GTT selama bekerja.

Fenomena lain juga terjadi terkait dengan kurangnya kesejahteraan psikologis yang didapatkan oleh GTT yang ditandai dengan masih adanya GTT yang cenderung mementingkan pemenuhan tugas pribadinya saja, sehingga tugas untuk memberikan pengajaran bagi siswa kurang diperhatikan. Selain itu terdapat pula fenomena yang memiliki kaitan terhadap lingkungan kerja fisik dimana standar sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah belum mampu mencapai nilai standar nasional pendidikan. Disisi lain terlihat bahwa kedisiplinan kerja GTT yang terbilang masih cukup rendah yang dapat diketahui dari masih banyaknya GTT yang tidak mengisi daftar kehadiran. Dari semua masalah tersebut mampu mengindikasikan bahwa memang kepuasan kerja GTT masih belum terpenuhi.

Penelitian oleh (Satata, Cendana, and Harijono 2020), menyimpulkan bahwa didapati adanya efek yang berpengaruh signifikan dan positif diantara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja para pekerja. Termuat dalam penelitian (Nasution 2017), menyimpulkan jikalau

memang lingkungan kerja memiliki efek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru baik positif dan signifikan. Dalam penelitian (Purnamasari 2018), menunjukkan jikalau memang secara mandiri maupun bersama-sama disiplin kerja serta lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh pada kepuasan kerja guru. Dari beragam hasil penelitian sebelumnya sebagai dasar penelitian ini dapat dijelaskan bahwa antara kesejahteraan psikologis dan disiplin kerja serta lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja.

Atas dasar penjelasan di atas yang telah di paparkan, maka penelitian ini dijalankan bertujuan yaitu guna meneliti pengaruh variabel kesejahteraan psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja GTT. Dengan tujuan penelitian tersebut diharapkan mampu memberi pandangan dan sebagai bahan pertimbangan untuk sekolah dalam melakukan pembaharuan kebijakan guna meningkatkan kepuasan kerja GTT.

KAJIAN PUSTAKA

Kesejahteraan Psikologis

Kesehatan yang positif bukan hanya dilihat dari ketiadaan penyakit fisik saja, namun ketiadaan penyakit secara psikologis juga merupakan bagian dari kesehatan yang positif. Kesejahteraan psikologis didefinisikan oleh Lawton dalam (Sari and Widiasavitri 2018), sebagai penetapan perencanaan sehubungan dengan kualitas hidup sebagai hasil penilaian dari semua bidang kehidupan dan dianggap sangat baik atau memuaskan. Sedangkan (Simanullang, Retno Tri Wahyuni 2018), menjelaskan bahwa manfaat yang diperoleh karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang kuat akan berdampak pada output karyawan yang positif. Sederhananya kesejahteraan psikologis adalah perasaan yang dialami oleh seseorang yang berkepentingan untuk menjalankan fungsinya sendiri dengan kemampuan terbaiknya. Terdapat enam indikator kesejahteraan psikologis menurut Ryff dalam (Pérez et al. 2017), yaitu : 1. Penerimaan diri sendiri; 2. Hubungan interpersonal yang baik; 3. Kemerdekaan (Otonomi); 4. Tujuan hidup; 5. Pengembangan pribadi; 6. Penguasaan terhadap lingkungan sekitar.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja ialah letak di mana karyawan melaksanakan tugasnya. Karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kenyamanan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:1) dalam (Ardhianti and Susanty 2020), meliputi semua peralatan dan perlengkapan yang ada di hadapannya, serta lingkungan sekitarnya, praktik kerja, dan aturan kelompok. Sederhananya lingkungan kerja fisik mengacu pada keseluruhan sesuatu yang tersedia di sekitaran karyawan, termasuk semua elemen nyata yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan semua aktivitas dan kewajiban yang dialokasikan untuk mencapai kepuasan dan produktivitas kerja. Beberapa indikator yang dapat berdampak pada lingkungan kerja fisik seorang karyawan menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Pramaswara and Priatna 2021), diantaranya adalah : 1. Pencahayaan yang tepat; 2. Sirkulasi udara yang baik; 3. Peralatan pekerjaan; 4. Tata letak lokasi kerja; 5. Keamanan lokasi kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai rasa sadar serta kemauan individu untuk mengikuti standar perusahaan serta norma kehidupan bersosial yang diterapkan (Liyas & Primadi, 2017) dalam (Silalahi and Bangun 2020). Akan mengalami kesulitan bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja yang ideal tanpa disiplin pekerja yang tepat (Siswadi, 2016) dalam (Jufrizen and Hadi 2021). Ketika sejumlah besar karyawan melanggar aturan perusahaan, hal itu dapat menyebabkan kerugian finansial dan berpotensi pada kematian perusahaan (Jufrizen 2018). Sederhananya disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati atas aturan dan norma yang ditetapkan perusahaan dimana hal itu akan sangat mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat bermacam indikator yang mampu mempengaruhi disiplin kerja menurut Sidanti (2015) (Jufrizen and Hadi 2021), yaitu meliputi : 1.Tingkat kehadiran seseorang; 2.Ketaatan pada atasan dan peraturan yang berlaku; 3.Bertanggung jawab; 4.Taat terhadap peraturan dasar perusahaan; 5.Tata cara kerja.

Kepuasan Kerja

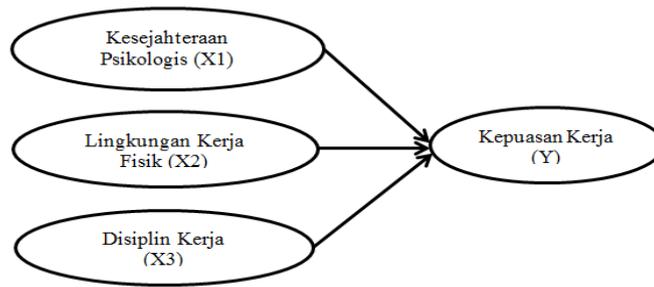
Pada dasarnya setiap orang yang berkerja akan mengharapkan kepuasan yang diperoleh dari tempat kerja sesuai dengan kinerjanya. Tingkat kepuasan kerja setiap orang sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja ditentukan oleh terdapatnya rasa menyukai atau tidak menyukai yang timbul dari diri pekerja terhadap beragam sisi dari pekerjaannya, serta proses adaptasi diri dengan lingkungan dan hubungan sosialnya di lingkungan eksternal pekerjaan (Robbin, dalam Wibowo, 2016) dalam (Hutama, Hamid, and Mayowan 2016). Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menyukai situasi kerja dan menunjukkan sikap positif dalam menuntaskan pekerjaan yang sudah diamanahkan. Hal demikian selaras dengan pendapat Hamali (2016:203) dalam (Ilmu et al. 2020), yang menerangkan bahwa mereka yang puas dengan lingkungan kerjanya akan lebih menyenangi keadaan kerjanya dari pada mereka yang merasa tidak memiliki kepuasan, yang lebih cenderung tidak suka dengan keadaan kerjanya. Sederhananya kepuasan kerja ialah suatu sikap umum yang ditunjukkan oleh seseorang yang dapat memotivasi dirinya sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk mengukur kepuasan kerja dapat dinilai dari tiga sisi, menurut *Job Descriptive Index/JDI* dalam (Haris 2017), yaitu : 1.Pekerjaan itu sendiri, berupa kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaan; 2.Kualitas pengawasan, berupa pemberian bantuan teknis dalam penyelesaian suatu pekerjaan; 3.Relasi rekan kerja, berupa interaksi dan komunikasi yang positif.

Hipotesis Penelitian

H1: Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk.



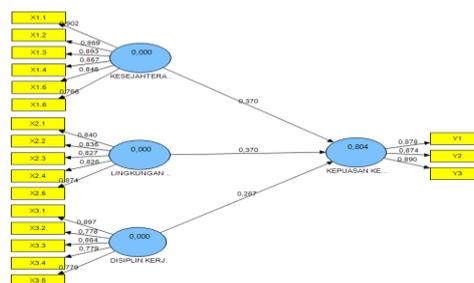
Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Penelitian dilaksanakan dengan bertujuan untuk mencari tahu terkait ada atau tidaknya hubungan antar dua konstruk atau lebih, yang biasa disebut dengan jenis penelitian asosiatif (Sujarweni, 2015) dalam (Muklis, 2021). Populasi yang diambil dalam penelitian yaitu semua guru tidak tetap yang mengajar di SMK Negeri 1 Nganjuk dengan jumlah sebanyak 33 orang. Metode *sampling jenuh* digunakan sebagai metode penetapan sampel yang berguna ketika sejumlah penuh anggota dari jumlah populasi akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Sehingga, seluruh guru tidak tetap sejumlah 33 orang dijadikan sebagai sampel. Perolehan data sekunder didapat dari pihak sekolah misalnya berbagai macam dokumen, buku ataupun informasi lain yang ada kaitannya dengan kebutuhan penelitian. Sedangkan perolehan data primer didapat dari jawaban pilihan responden terhadap beberapa pernyataan yang disediakan pada kuesioner yang telah dibagikan dan disesuaikan dengan variabel yang akan diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan kuesioner. Adapun studi kepustakaan dilaksanakan dengan metode manampung keseluruhan informasi yang dapat diperoleh dari jurnal, artikel maupun sumber tertulis lainnya. Kemudian kuesioner dibagikan sebanyak 33 kepada guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. Untuk mengukur tanggapan dari responden, daftar pernyataan yang terdapat di kuesioner disesuaikan dengan indikator dan variabel melalui pengukuran ordinal dengan *skala likert* dari skor 1 hingga 5. Lalu jawaban kuesioner yang didapat dari responden diolah menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*). Langkah dalam menganalisis data meliputi uji outlier, analisis model pengukuran, analisis struktural model dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data



Gambar 2. Pengujian Model PLS

Sumber : Output *SmartPLS*, 2022

Uji validitas diselesaikan melalui analisis parameter *loading factor* dari konstruk ke indikatornya dengan ketentuan $> 0,5$. Melihat pada Gambar 2. Hasil Pengujian Model PLS, indikator yang diuji secara menyeluruh mempunyai perolehan nilai *loading factor* $> 0,5$, dengan begitu suatu alat ukur bisa dipastikan valid dalam mengukur konstruksya.

Tabel 1. Nilai *Avarage Variance Extracted*

	AVE
Disiplin Kerja (X3)	0,674159
Kepuasan Kerja (Y)	0,775717
Kesejahteraan Psikologis (X1)	0,733661
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,706740

Sumber : Olah data, output *SmartPLS*, 2022

Uji validitas juga dinilai melalui hasil nilai *Avarage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan batas sebesar 0,5. Hasil uji AVE variabel Kesejahteraan Psikologis = 0,733661, Lingkungan Kerja Fisik = 0,706740, Disiplin Kerja = 0,674159, dan Kepuasan Kerja = 0,775717, nilai AVE semua konstruk sudah $> 0,5$, dengan begitu seluruh konstruk penelitian ini memiliki validitas baik dan alat ukur dapat dinyatakan valid dalam mengukur konstruksya.

Tabel 2. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X3)	0,911545
Kepuasan Kerja (Y)	0,912091
Kesejahteraan Psikologis (X1)	0,942801
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,923340

Sumber : Olah data, output *SmartPLS*, 2022

Hasil pengujian *Composite Reliability* diperoleh nilai variabel Kesejahteraan Psikologis = 0,942801, Lingkungan Kerja Fisik = 0,923340, Disiplin Kerja = 0,911545, dan Kepuasan Kerja = 0,912091, perolehan nilai semua konstruk $> 0,70$, dengan begitu bisa dipastikan semua konstruk yang digunakan telah reliable dan indikator memiliki konsistensi tinggi untuk mengukur konstruk latennya.

Tabel 3. *Latent Variable Correlations*

	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kesejahteraan Psikologis (X1)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Disiplin Kerja (X3)	1,000000			
Kepuasan Kerja (Y)	0,701275	1,000000		
Kesejahteraan Psikologis (X1)	0,632668	0,845243	1,000000	
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,541557	0,851031	0,828616	1,000000

Sumber : Olah data, output *SmartPLS*, 2022

Mengacu pada Tabel 3. *Latent Variabel Correlations* didapati nilai rerata korelasi antara konstruk satu dengan yang lain memperlihatkan nilai $> 0,5$. Nilai korelasi paling tinggi ada diantara konstruk Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja = 0,851031. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa kuat lemahnya Kepuasan Kerja kebanyakan disebabkan oleh Disiplin Kerja daripada Lingkungan Kerja Fisik serta Kesejahteraan Psikologis.

Tabel 4. *R-square*

	R Square
Disiplin Kerja (X3)	
Kepuasan Kerja (Y)	0,803556
Kesejahteraan Psikologis (X1)	
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	

Sumber : Olah data, output *SmartPLS*, 2022

Mengacu pada Tabel 4. memperjelas besaran perolehan bobot *R-Square* yaitu 0,803556 dengan demikian dikatakan bahwa model kuat. Artinya model mampu menjelaskan variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel eksogen dengan varian sebesar 80,35%. Sementara sisannya sebesar 19,65% diperjelas dengan variabel berbeda dari penelitian ini.

Selain itu uji model struktural juga dapat dihitung menggunakan rumus besaran nilai *Q-Square* seperti berikut:

$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$ yaitu $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ ialah perolehan nilai R^2 yang dimiliki oleh konstruk endogen. Q^2 pada penelitian ini terhitung seperti berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,803556) = 0,803556.$$

Rentang besaran nilai $Q^2 = 0 < Q^2 < 1$, makin bergerak ke arah 1 artinya model semakin baik. Perolehan nilai $Q^2 = 0,803556$, maka demikian dikatakan *predictive relevance* telah terpenuhi. Uji hipotesa diselesaikan melalui uji signifikansi pengaruh langsung yang bertujuan guna menguji seberapa besar konstruk endogen bisa dipengaruhi oleh konstruk eksogen.

Tabel 5. *Path Coefficients*

Path	Sample	Standard	Standard	T Statistics	
Coefficients	Mean	Deviation	Error	(O/STERR)	
(O)	(M)	(STDEV)	(STERR)		
Kesejahteraan Psikologis (X1) > Kepuasan Kerja (Y)	0,369572	0,365035	0,080292	0,080292	4,602861
Lingkungan Kerja Fisik (X2) > Kepuasan Kerja (Y)	0,370223	0,371057	0,081191	0,081191	4,559897
Disiplin Kerja (X3) > Kepuasan Kerja (Y)	0,266961	0,269880	0,053451	0,053451	4,994483

Sumber : Olah data, output *SmartPLS*, 2022

Atas dasar acuan Tabel 5. diperoleh hasil :

- H1. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja didukung *path coefficients* = 0,369572, serta perolehan nilai *T-statistic* = 4,602861 > 1,96 dikatakan **Signifikan (positif)**.
- H2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja didukung *path coefficients* = 0,370223, serta perolehan nilai *T-statistic* = 4,559897 > 1,96 dikatakan **Signifikan (positif)**.
- H3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja didukung *path coefficients* = 0,266961, serta perolehan nilai *T-statistic* = 4,994483 > 1,96 dikatakan **Signifikan (positif)**.

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja

Atas dasar hasil analisis, memperjelas bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk secara positif dan signifikan. Suatu sekolah harus memperhatikan kesejahteraan psikologis dari seluruh gurunya, karena dengan kesejahteraan psikologis yang terpenuhi maka kinerja dari guru akan lebih meningkat sehingga tingkat kepuasan kerja dari masing-masing guru terhadap pekerjaannya turut serta meningkat. Hasil temuan penelitian cocok dengan penelitian terdahulu oleh (Satata, Cendana, and Harijono 2020), yang menunjukkan didapati adanya pengaruh signifikan dan positif antar kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari hasil *factor loading* pada variabel kesejahteraan psikologis terdapat nilai indikator tertinggi (penerimaan diri). Penerimaan diri dalam hal ini ialah menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Hal itu menjadi penting agar diberikan perhatian khusus oleh pihak sekolah, sebab guru akan merasakan dirinya puas dalam bekerja, jika mereka mampu menerima dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan bidang keahliannya. Dari hal itu maka dapat dilihat adanya pengaruh antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja guru tidak tetap.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Atas dasar hasil analisis, memperjelas bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk secara positif dan signifikan. Suatu sekolah sebisa mungkin harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang memenuhi bagi seluruh gurunya, agar semakin memudahkan para guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil temuan penelitian memiliki kecocokan dengan penelitian terdahulu oleh (Nasution 2017), yang menerangkan bilamana baik bersama ataupun mandiri disiplin kerja serta lingkungan kerja fisik mampu berkontribusi pada kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Dilihat dari hasil *factor loading* pada variabel lingkungan kerja fisik terdapat nilai indikator tertinggi (keamanan kerja). Keamanan kerja dalam hal ini ialah rasa aman yang didapatkan oleh guru saat bekerja. Hal itu menjadi bagian terpenting untuk menciptakan kepuasan kerja guru, dimana lingkungan dan kondisi kerja yang aman sangat mempengaruhi keefektifan guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihak sekolah yang mampu memberikan jaminan keamanan dalam bekerja akan membuat guru merasa mendapat perlindungan dalam bekerja sehingga hal itu akan menciptakan rasa puas dari diri masing-masing guru. Dari hal itu maka bisa dilihat jelas terdapatnya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja guru tidak tetap.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Atas dasar hasil analisis, memperjelas bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk secara positif dan signifikan. Semakin baik kedisiplinan guru, maka tingkat produktivitasnya ikut meningkat sehingga kinerja guru akan lebih baik dan kepuasan kerja guru juga akan terpenuhi. Hasil temuan penelitian cocok dengan penelitian terdahulu oleh (Purnamasari 2018) , yang menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan disiplin kerja serta lingkungan kerja mampu berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja dengan signifikan positif. Dilihat dari hasil *factor loading* pada variabel disiplin kerja terdapat nilai indikator tertinggi (tingkat kehadiran). Tingkat kehadiran dalam hal ini ialah terpenuhinya presensi guru dengan baik. Baik atau tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari tingkat presensi selama bekerja, guru yang memiliki tingkat presensi rendah menunjukkan kurangnya kepuasan kerja yang didapat oleh guru, hal itu dapat mengakibatkan tingkat produktivitas kerja melemah. Sebaliknya jika pihak sekolah mampu memenuhi kepuasan kerja guru, maka guru akan lebih disiplin dalam bekerja dan produktivitas kerja akan semakin tinggi. Dari hal itu maka dapat dilihat adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru tidak tetap.

KESIMPULAN

Atas dasar hasil analisis, diperoleh kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, serta disiplin kerja mampu mendukung terciptanya kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan pihak sekolah lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis bagi guru tidak tetap, misalnya dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan agar guru mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Mengingat lingkungan kerja fisik juga disiplin kerja sangat berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja, maka sekolah juga harus mengoptimalkan pemenuhan lingkungan kerja fisik terutama dalam hal keamanan kerja, sekolah dapat memberikan jaminan keamanan kerja agar guru merasa lebih diperhatikan sehingga kepuasan kerja guru akan terpenuhi, dan pihak sekolah juga harus memberlakukan sanksi pada setiap guru yang memiliki tingkat kehadiran yang rendah agar disiplin kerja guru mudah untuk ditingkatkan. Diharapkan temuan penelitian ini dapat berguna sebagai pegangan pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pola pembaruan dapat berfungsi lebih lancar guna meningkatkan kepuasan kerja guru tidak tetap. Bagi peneliti lain supaya dapat memperluas penelitian ini dengan menyertakan variabel berbeda yang memiliki dampak pada kepuasan kerja.

REFERENSI

- Ardhianti, Ulva, and Ade Irma Susanty. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta." *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 6(3): 98–105.
- Corporate, Good, Pegawai Pusdiklat, and Pengembangcm Industri. 2014. "Ra.II.1." 9(2).
- Haris, Henry. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel

- Bandung.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 19(2): 135–51.
- Hutama, Adhyasaka, Djamhur Hamid, and Yuniadi Mayowan. 2016. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 40(1): 13–22.
- Ilmu, Fakultas et al. 2020. “PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT BPD KALTIM.” 8(4): 309–16.
- Jufrizen. 2018. “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*: 405–24.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Sains Manajemen* 7(1): 35–54.
- MUKLIS, ANDI. 2021. “PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPEDA MOTOR YAMAHA TIPE MX KING (Studi Pada Pengguna Sepeda Motor Yamaha Tipe MX King Di Sangatta).” *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul* 9(4): 314.
- Nasution, Siti. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cahaya Baru Rantauprapat.” 6(1): 0–6.
- Pérez, Ashley et al. 2017. “Hubungan Antara Keberfungsian Keluarga Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja.” *BMC Public Health* 5(1): 1–8. <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositori.o.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/14712458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>.
- Pramaswara, Arvian Setya, and Isep Amas Priatna. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga.” *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(3): 339.
- Purnamasari, Dewi. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren.” *Jurnal Sainika Unpam : Jurnal Sains dan Matematika Unpam* 1(1): 108.
- Mhd. Andi Rasyid, and Hasrudy Tanjung. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 60–74.
- Sari, Ni Luh Krishna Ratna, and Putu Nugrahaeni Widiasavitri. 2018. “Gambaran Kesejahteraan Subjekif Pada Wanita Yang Mengalami Involuntary Childlessness.” *Jurnal Psikologi Udayana* 4(02): 357.
- Satata, D B M, D A Cendana, and H Harijono. 2020. “Kesejahteraan Psikologi (Psychological Wellbeing) Ditinjau Dari Teknik Desain Arsitektur Ruang.” *Jurnal Ilmiah Teknologi FST Undana* 14(2): 16–21. http://ejournal.undana.ac.id/jurnal_teknologi/article/view/3245.

Silalahi, Novalita, and Wilson Bangun. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Maranatha* 19(2): 115–26.

Simanullang, Retno Tri Wahyuni, and Ika Zenita Ratnaningsih. 2018. “Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang.”