

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah peranan yang sangat penting untuk menunjang kemajuan suatu negara, karena melalui pendidikan dapat menciptakan generasi penerus bangsa yang unggul dan memiliki kualitas serta keterampilan yang bermutu sehingga mampu bersaing dan menempatkan diri pada setiap adanya perubahan yang terjadi di negara ini. Harapan dari adanya pendidikan yaitu dapat menumbuhkan calon tenaga kerja yang memiliki tingkat kompetensi, produktifitas, dan profesionalisme yang tinggi.

Salah satu tingkatan pendidikan yang secara langsung berpengaruh terhadap pembentukan calon tenaga kerja yang produktif dan profesional adalah pada tingkatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Faktanya banyak lulusan siswa SMK yang memilih untuk langsung terjun pada dunia kerja, sekitar 90% siswa lulusan SMK telah terserap ke dalam dunia industri atau dalam arti lain memutuskan untuk melanjutkan tujuan hidupnya dengan mengambil langkah untuk terjun pada dunia kerja dan hanya sekitar 10% sisanya memilih untuk melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi (Dikutip dari JawaPos.com (2017) oleh direktur SMK, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Mustaghfirin Amin). Dengan tingkat presentase sebesar 90% lulusan siswa yang memilih untuk langsung bekerja, maka lembaga pendidikan SMK harus mengupayakan sebaik mungkin untuk memberikan materi dan pembekalan praktik kerja sesuai dengan

bidang kejuruan masing-masing sebagai bekal untuk terjun pada dunia industri, sehingga sangat dibutuhkan sumber daya manusia yaitu guru yang berkualitas dan berkompeten untuk dapat memberikan pendidikan yang bermutu bagi siswanya.

Guru sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan dari pendidikan. Dalam hal ini bukan berarti guru hanya sebagai perantara *transfer of knowledge* tetapi guru juga sangat berperan dalam memberikan arahan, motivasi, contoh perilaku dan sikap yang patut untuk ditiru bagi siswanya. Seorang guru juga memiliki perasaan, keinginan, dan pemikiran yang akan dapat mempengaruhi sikap dalam melakukan pengajaran kepada siswanya. Melihat dari tugas seorang guru yang bisa dibilang cukup berat, maka sudah sepantasnya jika guru mendapatkan kepuasan kerja yang seimbang dengan kinerjanya.

Menurut Handoko (2012:206), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau dalam arti lain yaitu keadaan emosi yang baik dari hasil pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai hasil dari berbagai macam sikap yang sangat terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, dan hubungan sosial di dalam suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar sebagai salah satu faktor pendorong kinerja guru yang kemudian akan meningkatkan kinerja dari sekolah. Kinerja guru yang semakin meningkat, maka tujuan sekolah juga akan mudah untuk dicapai. Dengan demikian guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan sikap positif sehingga bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan guru yang

memiliki kepuasan kerja yang cenderung rendah akan memberikan sikap yang sebaliknya, misalnya dengan menunjukkan sikap malas bekerja, banyaknya keluhan yang disampaikan oleh guru, rendahnya kualitas guru selama mengajar, rendahnya prestasi kerja guru, *indiscipliner* guru dan banyaknya sikap negatif lain yang ditunjukkan.

Kepuasan kerja harus menjadi prioritas utama yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya seperti memberikan kesejahteraan psikologis kepada guru, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan penerapan disiplin kerja yang baik.

Menurut Wright, *et al.*, dalam (Devonish, 2016), mengartikan kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) sebagai sebuah konsep yang secara umum mencakup berbagai faktor emosional, afektif dan sikap yang menyangkut kesehatan karyawan secara keseluruhan dalam berbagai konteks, dan ukuran keseluruhan fungsi psikologis. Potensi psikologis karyawan dapat dicapai dengan melihat kesediaan seseorang dalam menerima kekuatan dan kelemahan diri, memiliki tujuan hidup, mampu mengendalikan lingkungan, mengembangkan hubungan positif dengan orang lain, mandiri dan terus tumbuh menjadi dirinya sendiri. Karyawan yang telah mencapai kesejahteraan psikologis akan dapat bekerja dengan baik dan dapat mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja juga termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Lubis, dkk (2019), lingkungan kerja merupakan gambaran realita dari dunia kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik apabila didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan nyaman, apabila karyawan dapat melaksanakan segala pekerjaannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja. Menurut Siswadi (2016), disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, dimana semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan menurut Hasibuan, S.P (2013:193), kedisiplinan kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dalam pembahasan kali ini lebih cenderung membahas kedisiplinan kerja pada konteks taat terhadap waktu kerja, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu. Dengan terlaksananya disiplin kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Nganjuk yang merupakan sekolah menengah kejuruan berstatus Negeri dan telah terakreditasi "A" serta 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, yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 1
Data Guru SMK Negeri 1 Nganjuk

Nama Mata Pelajaran	Total Guru	Status Kepegawaian	
		PNS	GTT
Kelompok : A			
Pendidikan Agama Islam	6	-	6
Pendidikan Agama Protestan	1	-	1
Pendidikan Agama Katolik	1	-	1
Bahasa Indonesia	5	3	2
Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	3	3	-
Pendidikan Jasmani & Olah Raga	3	3	-
Seni & Budaya	3	1	2
BP/ BK	5	3	2
Kelompok : B			
Matematika	6	6	-
Bahasa Inggris	7	6	1
Simkomdig	2	-	2
Sejarah	2	2	-
Kewirausahaan	2	2	-
Fisika	3	1	2
Kimia	3	1	2
Bahasa Jawa	2	-	2
Produktif			
Kompetensi Keahlian Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan	5	5	-
Kompetensi Keahlian Teknik Geomatika	3	-	3
Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik	5	4	1
Kompetensi Keahlian Pemesinan	2	-	2
Kompetensi Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif	3	3	-
Kompetensi Keahlian Teknik dan Bisnis Sepeda Motor	3	1	2
Kompetensi Keahlian Teknik Audio Video	4	4	-
Kompetensi Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan	6	4	2
Kompetensi Keahlian Multimedia	5	5	-
TOTAL	90	57	33

Sumber : SMK Negeri 1 Nganjuk (Data diolah)

Dalam mempertahankan citra baik dari SMK Negeri 1 Nganjuk, maka setiap guru diharapkan keikutsertaannya dalam menjaga citra sekolah tersebut. Untuk mendukung guru agar dapat meningkatkan kinerjanya, maka pihak sekolah harus memberikan kepuasan kerja terhadap para guru, salah satunya dengan memperhatikan faktor kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja. Dengan kepuasan kerja guru yang terpenuhi, maka kinerja guru juga akan meningkat dan hal itu akan berdampak pada kinerja sekolah yang akan terus membaik. Kepuasan kerja untuk Guru Tidak Tetap (GTT) juga harus lebih diperhatikan, pasalnya antara GTT dan guru PNS terdapat kesenjangan kepuasan kerja yang berbeda, maka dalam penelitian ini lebih difokuskan untuk menganalisis kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk.

Berdasarkan hasil observasi pada SMK Negeri 1 Nganjuk ditemukan fenomena terkait tingginya tingkat turnover GTT selama 3 tahun ajaran terakhir, hal itu dapat diketahui dari tabel berikut :

Tabel 1. 2
Jumlah GTT Keluar pada SMK Negeri 1 Nganjuk
Periode Tahun Ajaran 2018/2019 s/d 2021/2022

Tahun Ajaran	Jumlah GTT	Keluar	Presentase
2018/2019	29	3	10,3%
2019/2020	28	3	10,7%
2020/2021	38	5	13,2%
2021/2022	33	0	0%

Sumber : SMK Negeri 1 Nganjuk (Data diolah)

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun ajaran 2018/2019 dengan jumlah GTT sebanyak 29 orang dan terdapat GTT yang keluar sebanyak 3 orang, yang berarti bahwa tingkat turnover GTT sebesar 10,3%. Pada tahun ajaran 2019/2020 dengan jumlah GTT sebanyak 28 orang dan terdapat GTT yang keluar

sebanyak 3 orang, yang berarti bahwa tingkat turnover GTT sebesar 10,7%. Pada tahun ajaran 2020/2021 dengan jumlah GTT sebanyak 38 orang dan terdapat GTT yang keluar sebanyak 5 orang, yang berarti bahwa tingkat turnover GTT sebesar 13,2%. Sehingga pada tahun ajaran berjalan 2021/2022 didapati jumlah GTT sebanyak 33 orang dan terlihat belum ada GTT yang keluar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover GTT selama 3 tahun ajaran terakhir di SMK Negeri 1 Nganjuk yaitu dari tahun ajaran 2018/2019 sampai 2020/2021 masih cukup tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gillis (dalam Mardiana, Hubies dan Pandjaitan, 2014), yang menyatakan bahwa tingkat turnover karyawan dapat dikatakan normal jika berkisar antara 5% sampai 10% per tahunnya, dan tingkat turnover karyawan dapat dikatakan tinggi jika melebihi dari 10% per tahunnya. Tingkat turnover GTT yang masih cukup tinggi di SMK Negeri 1 Nganjuk diduga karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh GTT selama bekerja.

Selain tingkat turnover GTT yang masih tinggi, terdapat juga fenomena lain terkait dengan pencapaian nilai rapor mutu sekolah tahun 2021 yang memiliki nilai komponen outcome yang belum memenuhi target, hal tersebut dapat dibuktikan oleh data berikut ini :

Tabel 1. 3
Nilai Rapor Mutu Sekolah Per Komponen
Periode Tahun 2021

No.	Komponen	Nilai	Target
1.	Input	68,24	50,00
2.	Proses	64,20	50,00
3.	Output	70,00	50,00
4.	Outcome	42,27	50,00
5.	Impact	54,00	50,00

Sumber : SMK Negeri 1 Nganjuk (Data diolah)

Dari data di atas terlihat bahwa hampir semua komponen mutu sekolah sudah memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu komponen input berada pada nilai 68,24 yang berarti telah memenuhi target, komponen proses berada pada nilai 64,20 yang berarti telah memenuhi target, komponen output berada pada nilai 70,00 yang berarti telah memenuhi target, dan komponen impact berada pada nilai 54,00 yang berarti juga telah memenuhi target, namun pada komponen outcome terlihat masih belum memenuhi target yaitu berada pada nilai 42,27.

Komponen outcome yang dimaksud di sini adalah tingkat keterserapan kerja serta kemandirian siswa lulusan dan tingkat kemampuan siswa lulusan dalam mengembangkan diri. Pencapaian target mutu sekolah pada komponen outcome yang masih terbilang rendah disebabkan karena guru lebih terfokuskan untuk melaksanakan tugasnya sebagai perantara *transfer of knowledge* dan masih terdapat sebagian besar guru yang enggan dalam memberikan motivasi dan arahan kepada siswanya untuk bekal pengembangan diri setelah siswa tersebut lulus dari SMK. Keengganan guru dalam memberikan motivasi dan arahan guna pengembangan diri bagi siswanya diduga disebabkan karena belum terpenuhinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, sehingga kinerja guru dalam menjalankan tugasnya berupa pengajaran materi, praktik, motivasi, dan arahan belum bisa sepenuhnya dilaksanakan dengan baik. Guru yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menunjukkan sikap bahwa apa yang menjadi tugas utamanya sudah dipenuhi, maka tugas lain akan dianggap kurang penting, sehingga tidak wajib untuk dipenuhi. Sebaliknya jika kepuasan kerja dirasa telah terpenuhi, maka guru akan memenuhi semua tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari berbagai faktor yaitu, faktor kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja. Fenomena yang terjadi di SMK Negeri 1 Nganjuk terkait dengan kurangnya kesejahteraan psikologis yang didapatkan oleh GTT, dapat diketahui dari masih adanya guru tidak tetap yang belum mampu membawa keadaan atau situasi yang dapat meningkatkan gairah siswa dalam belajar sehingga siswa kurang antusias atau cepat merasa bosan selama proses pembelajaran berlangsung. Sering ditemuinya GTT yang terlambat masuk kelas, padahal sudah waktu jam pembelajaran berlangsung, sehingga waktu yang diberikan oleh guru untuk menyampaikan materi pada siswa sangat kurang dan hal itu juga merugikan bagi siswa disebabkan karena waktu tanya-jawab seputar materi tersita hanya untuk penyampaian materi oleh guru. Tidak hanya permasalahan itu saja, namun juga masih sering didapati adanya GTT produktif maupun GTT mata pelajaran umum yang lebih mengutamakan tugas pribadinya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya yang lain seperti dalam hal mengajar siswa, hanya dilaksanakan dengan sebatas datang ke kelas dan memberikan tugas individu pada masing-masing siswa.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, dapat dikatakan jika masih terdapat GTT yang hanya mementingkan pemenuhan tugas pribadinya saja, sehingga tugas untuk memberikan pengajaran bagi siswa kurang diperhatikan. Hal itu mencerminkan kurangnya pemenuhan kesejahteraan psikologis pada GTT, sehingga guru menunjukkan sikap negatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Fenomena lain yang terdapat pada SMK Negeri 1 Nganjuk berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yaitu berupa sarana dan prasarana yang masih belum memenuhi standar nasional pendidikan. Hal itu dapat dibuktikan oleh tabel berikut :

Tabel 1. 4
Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan di SMK Negeri 1 Nganjuk
Periode 2017-2020

Standar Nasional Pendidikan	2017	2018	2019	2020	Standar Nasional
	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	
Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan	3,57	3,98	3,52	4,77	5,28

Sumber : SMK Negeri 1 Nganjuk (Data diolah)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SMK Negeri 1 Nganjuk pada tahun 2017 berada pada nilai 3,57; pada tahun 2018 mengalami peningkatan sehingga berada pada nilai 3,98; pada tahun 2019 mengalami penurunan sehingga berada pada nilai 3,52; kemudian pada tahun 2020 mengalami peningkatan sehingga berada pada nilai 4,77. Jadi, dapat disimpulkan bahwa standar sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SMK Negeri 1 Nganjuk dari tahun 2017 hingga 2020 berfluktuatif dan belum mampu mencapai nilai 5,28 sesuai standar nasional pendidikan.

Data di atas juga didukung oleh keadaan yang sebenarnya di sekolah, misalnya kondisi tata letak ruang kerja guru, dimana baik guru PNS maupun GTT ditempatkan dalam satu ruangan, dan tata letak meja guru diposisikan secara berdekatan antar meja guru satu dengan meja guru yang lain, hal itu mengakibatkan ruang gerak guru sangat terbatas. Selain itu pengaturan suhu ruang kerja guru juga kurang baik. Pasalnya didapati dalam satu ruang kerja guru tersebut masih menggunakan kipas angin sehingga pergantian udara yang terjadi

kurang baik, yang menyebabkan guru merasa tidak betah jika berada diruangan terlalu lama. Tidak hanya itu, terbatasnya persediaan alat mengajar seperti LCD proyektor di sekolah juga menyebabkan terhambatnya proses pembelajaran. Dengan berbagai permasalahan yang ada, dapat diketahui jika memang sarana dan prasarana yang disediakan oleh sekolah masih kurang. Kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah dapat mengakibatkan terganggunya kinerja guru. Sehingga hal itu dapat memicu rasa ketidakpuasan guru dalam bekerja.

Permasalahan dari sisi kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja fisik yang masih kurang baik menjadi faktor pendorong kepuasan kerja guru yang belum terpenuhi, selain itu didukung dengan adanya fenomena disiplin kerja GTT yang rendah yaitu masih banyaknya GTT yang tidak mengisi daftar kehadiran tanpa alasan yang jelas. Hal ini dapat dibuktikan dengan data absensi GTT yang diperoleh dari SMK Negeri 1 Nganjuk, sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Data Absensi GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk
Periode November 2020 - Oktober 2021

No.	Bulan	Hari Kerja	Jumlah GTT	HK*JG	Absensi Tanpa Keterangan	Tingkat Absensi (%)
1.	November	21	38	798	188	24%
2.	Desember	17	38	646	167	26%
3.	Januari	20	38	760	182	24%
4.	Februari	19	38	722	175	24%
5.	Maret	22	38	836	254	30%
6.	April	22	38	836	405	48%
7.	Mei	18	38	684	396	58%
8.	Juni	21	38	798	495	62%
9.	Juli	21	33	693	0	0%
10.	Agustus	19	33	627	0	0%

11.	September	22	33	726	0	0%
12.	Oktober	19	33	627	0	0%

Sumber : SMK Negeri 1 Nganjuk (Data diolah)

Menurut Hasibuan (2017:51) untuk mengukur tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan dari data absensi GTT pada periode November 2020 hingga Oktober 2021 menunjukkan bahwa GTT yang tidak mengisi daftar hadir/absensi tanpa keterangan relatif meningkat pada bulan desember 2020 hingga mencapai di presentase 26%, kemudian mengalami penurunan pada bulan januari dan februari 2021 hingga mencapai di presentase 24%, pada bulan maret hingga juni 2021 mengalami peningkatan tiap bulannya hingga berada di presentase 62% di bulan juni 2021, lalu pada bulan juli hingga oktober 2021 mengalami penurunan hingga mencapai 0% absensi tanpa keterangan. Kenaikan tingkat absensi pada bulan maret hingga juni 2021 mencerminkan bahwa masih banyaknya GTT yang tidak disiplin untuk mengisi daftar hadir.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utari Wardawiyah (2020), dengan judul “ Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtauli di Pematangsiantar” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirtauli di Pematangsiantar, yang berarti

semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Lam'ah Nasution (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cahaya Baru Rantauprapat” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 69,8% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 30,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Purnama Sari (2018), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren” menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara sendiri maupun bersama-sama dapat memberi sumbangan yang sangat berarti dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa antara kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas dan adanya berbagai fenomena yang terjadi di SMK Negeri 1 Nganjuk, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
- b) Bagi SMK Negeri 1 Nganjuk, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal memberikan kepuasan kerja kepada guru tidak tetap.
- c) Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak SMK Negeri 1 Nganjuk terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan sebuah keputusan, melakukan pengadaan sumber daya manusia di sekolah, dan dapat berkontribusi dalam kaitannya untuk memperbaiki kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk.