

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan transformasi digital saat ini, sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi aset strategis bagi setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun kelengkapan sarana prasarana, melainkan oleh kualitas perilaku kerja individu yang menjalankan sistem organisasi tersebut. Maully et al. (2024) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan penggerak utama efektivitas organisasi, di mana setiap individu dituntut memiliki komitmen, integritas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan lembaga secara menyeluruh. Dalam konteks pendidikan, kualitas sekolah sangat bergantung pada profesionalisme guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran.

Salah satu indikator penting profesionalisme guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencerminkan kesadaran individu dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perilaku kerja yang bertanggung jawab dan taat terhadap ketentuan organisasi menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas organisasi (Khaeruman et al., 2021). Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan menjaga stabilitas operasional organisasi, sedangkan rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan

keterlambatan pekerjaan, terganggunya alur kerja, hingga menurunnya kualitas layanan organisasi.

Laili dan Irbayuni (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan elemen penting dalam membentuk perilaku kerja yang tertib, teratur, dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Dengan demikian, disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketepatan waktu hadir, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam lembaga pendidikan, disiplin guru berpengaruh langsung terhadap kelancaran proses belajar mengajar serta pembentukan karakter siswa.

Secara teoritis, disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dua faktor yang sering dikaji dalam manajemen sumber daya manusia adalah beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik. Telani dan Dudija (2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima individu, maka kecenderungan tingkat kedisiplinan akan menurun. Kondisi ini terjadi karena tekanan tugas yang melampaui kapasitas normal dapat memicu kelelahan fisik dan mental (burnout), sehingga individu menjadi kurang optimal dalam mematuhi aturan kerja. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa beban kerja yang tinggi berpotensi memengaruhi perilaku disiplin guru, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan penyelesaian tugas. Chandra et al. (2024) serta Sanu dan Mulyadi (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, terutama melalui aspek komunikasi dan keharmonisan hubungan kerja.

Fenomena disiplin kerja guru juga terlihat di SD Muhammadiyah 11 Surabaya. Sebelum penerapan sistem checklock digital, pencatatan kehadiran guru masih dilakukan secara manual melalui tanda tangan pada lembar absensi harian, di mana guru menuliskan sendiri waktu kedatangannya. Sistem manual ini memiliki keterbatasan dalam hal akurasi dan pengawasan waktu secara real time, sehingga memungkinkan adanya perbedaan antara waktu hadir sebenarnya dengan waktu yang tercatat. Untuk memperoleh gambaran kondisi disiplin waktu sebelum sistem digital diberlakukan, berikut disajikan data rekapitulasi keterlambatan guru periode Januari–Juli 2025 yang masih menggunakan sistem absensi manual sebagai dasar perbandingan dengan periode setelah penerapan checklock:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Guru (Sistem Manual) Januari–Juli 2025

No	Bulan	Total Keterlambatan (Menit)	Jumlah Kasus Keterlambatan	Rata-rata Keterlambatan per Kasus (Menit)
1.	Januari	124	8	15,5
2.	Februari	98	6	16,3
3.	Maret	143	9	15,9
4.	April	115	7	16,4
5.	Mei	86	8	10,75
6.	Juni	102	6	17
7.	Juli	105	9	11,67
Total		773 Menit	53 kasus	-

Sumber: Data Absensi Manual SD Muhammadiyah 11 Surabaya (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, dalam periode tujuh bulan tercatat 53 kasus keterlambatan dengan total 773 menit keterlambatan. Secara umum, jumlah keterlambatan pada periode tersebut relatif stabil dan belum menunjukkan lonjakan yang terlalu signifikan dari bulan ke bulan. Meskipun demikian, data tersebut masih menggunakan sistem absensi manual, sehingga tingkat akurasi belum sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi kedisiplinan waktu secara objektif. Sistem manual memiliki keterbatasan karena pencatatan waktu kedatangan dilakukan secara mandiri oleh guru melalui penulisan pada lembar absensi harian. Kondisi ini memungkinkan adanya subjektivitas dalam pencatatan jam kehadiran, baik karena keterlambatan penulisan maupun perbedaan antara waktu hadir aktual dengan waktu yang dicatat. Selain itu, sistem manual juga belum mampu melakukan pengawasan waktu secara real time sehingga kontrol terhadap ketepatan waktu kehadiran masih terbatas. Oleh karena itu, data keterlambatan pada periode ini belum sepenuhnya mencerminkan kondisi disiplin kerja guru secara akurat.

Sejak Agustus 2025, sekolah mulai menerapkan sistem checklock digital sebagai upaya meningkatkan akurasi, transparansi, dan objektivitas dalam pencatatan kehadiran guru. Penerapan sistem ini dilakukan untuk meminimalkan potensi kesalahan pencatatan waktu yang sebelumnya masih menggunakan sistem manual, serta untuk memastikan bahwa waktu kedatangan dan kepulangan tercatat secara otomatis sesuai dengan jam aktual. Dengan adanya sistem digital tersebut, pengawasan terhadap ketepatan waktu menjadi lebih terukur dan terdokumentasi secara sistematis. Data kehadiran setelah penerapan sistem checklock menunjukkan adanya perbedaan yang cukup signifikan dibandingkan periode sebelumnya,

sehingga memunculkan indikasi bahwa sistem pencatatan yang lebih ketat turut memengaruhi gambaran tingkat disiplin waktu guru di sekolah tersebut.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Checklock Keterlambatan Guru Agustus-Desember Tahun 2025

No	Bulan	Total Keterlambatan (Menit)	Jumlah Kasus Keterlambatan	Rata-rata Keterlambatan per Kasus (Menit)
1.	Agustus	242,08	13	18,62
2.	September	1.476,80	63	23,44
3.	Oktober	1.379,22	40	34,48
4.	November	229,70	10	22,97
5.	Desember	4.672,97	154	30,74
Total		7.999,77	278	-

Sumber: Data Checklock Tata Usaha SD Muhammadiyah 11 Surabaya (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, terjadi peningkatan signifikan jumlah keterlambatan yang tercatat dibandingkan periode sebelumnya. Dalam lima bulan tercatat 278 kasus dengan total 7.999,77 menit keterlambatan. Peningkatan ini dapat menunjukkan bahwa sistem digital mencatat kehadiran secara lebih objektif dibandingkan sistem manual, namun juga mengindikasikan bahwa ketepatan waktu masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan. Tingginya jumlah kasus keterlambatan berimplikasi langsung pada pelaksanaan tugas, karena kehadiran yang tidak tepat waktu dapat mengganggu kelancaran proses belajar mengajar serta koordinasi administrasi sekolah.

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah memperkuat temuan tersebut. Disampaikan bahwa keterlambatan guru masih terjadi hampir setiap bulan meskipun individu yang terlambat tidak selalu sama. Apabila guru datang terlambat, proses pembelajaran menjadi tertunda dan harus dilakukan penyesuaian dengan menunjuk guru pengganti agar kelas tetap berjalan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu memiliki dampak langsung terhadap kelancaran kegiatan belajar mengajar. Selain memengaruhi jadwal kelas, keterlambatan juga berpotensi mengganggu kesiapan administrasi pembelajaran serta koordinasi antar guru yang saling berkaitan dalam satu tim kerja.

Lebih lanjut, dalam beberapa situasi ketika tugas administrasi atau laporan belum terselesaikan tepat waktu, pekerjaan guru lain juga ikut tertunda karena adanya keterkaitan antar tugas. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan atau ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, persoalan disiplin tidak hanya menyangkut kehadiran, tetapi juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap tata tertib sekolah, pelaksanaan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar yang berlaku.

Wakil Kepala Sekolah juga menyampaikan bahwa beberapa guru memiliki beban kerja yang cukup tinggi karena merangkap tugas tambahan di luar mengajar, seperti administrasi, penyusunan laporan, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah di luar jam kerja. Ketika tanggung jawab tersebut menumpuk, fokus dan pengelolaan waktu menjadi kurang optimal. Dalam kondisi tertentu, hal ini dapat

memengaruhi konsistensi dalam memenuhi ketentuan jam kerja, ketepatan penyelesaian tugas, maupun keteraturan dalam menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan sekolah. Situasi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan aspek yang bersifat menyeluruh, mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, ketertiban dalam mengikuti prosedur, serta kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab profesional sebagai pendidik.

Dari sisi beban kerja, mayoritas guru di SD Muhammadiyah 11 Surabaya tidak hanya menjalankan tugas utama sebagai pengajar, tetapi juga merangkap beberapa jabatan tambahan di lingkungan sekolah. Fenomena tersebut diduga berkaitan erat dengan beban kerja yang diterima guru. Berdasarkan data pembagian jabatan Tahun Ajaran 2025/2026, mayoritas guru mengampu lebih dari satu jabatan. Data tersebut menunjukkan adanya perangkapan tugas yang berpotensi menambah tanggung jawab kerja guru di luar kewajiban mengajar di kelas.

Tabel 1.3 Distribusi Beban Jabatan Guru (T.A. 2025/2026)

Deskripsi Kondisi	Jumlah	Persentase
Mengampu 3-4 Tugas (guru kelas sekaligus administrasi, jabatan kepengurusan, tugas tambahan koordinator /pelaksana, serta organisasi)	47	82,46%
Mengampu 2 Tugas	10	17,54%
Mengampu 1 jabatan utama	0	0%
Total	57 guru	100%

Sumber: Data Pembagian Tugas Tim Kurikulum SD Muhammadiyah 11 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas guru SD Muhammadiyah 11 Surabaya berada dalam kategori beban kerja tinggi. Sebanyak 47 guru (82,46%) mengampu tiga hingga empat jabatan tugas, sedangkan 10 guru (17,54%) mengampu dua tugas, dan tidak terdapat guru yang hanya memiliki satu tugas utama. Kondisi ini menunjukkan bahwa hampir seluruh guru memiliki tanggung jawab rangkap di luar kegiatan mengajar, seperti administrasi, laporan kegiatan, dan pelaksanaan program sekolah.

Selain melaksanakan tugas utama mengajar dan membimbing siswa, banyak guru juga merangkap sebagai koordinator bidang, pelaksana program sekolah, maupun anggota tim pengembangan. Tugas tambahan tersebut mencakup penyusunan laporan, koordinasi kegiatan, dan pengelolaan administrasi yang membutuhkan waktu serta konsentrasi tambahan. Akibatnya, guru harus membagi perhatian antara tanggung jawab akademik dan tugas struktural secara bersamaan.

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah menunjukkan bahwa beberapa guru mengalami kesulitan membagi waktu antara mengajar, administrasi, dan tugas tambahan lainnya, terutama ketika pekerjaan menumpuk mendekati tenggat waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memengaruhi efektivitas kerja tim dan ketepatan penyelesaian tugas di lingkungan sekolah.

Tabel 1.4 Standar Beban Kerja Guru SD Muhammadiyah 11 Surabaya

Aspek Standar Pekerjaan	Ketentuan/Standar	Kondisi
Jam kerja efektif	48 jam kerja efektif per minggu.	Data checklock agustus hingga desember tahun /2025 masih menunjukkan sekitar 76,9% guru memiliki durasi kerja lebih dari 8 jam per hari, 23,1% lebih dari 10 jam, dan 7,7% mencapai lebih dari 12 jam kerja.
Jam tatap muka	Minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 28 jam tatap muka per minggu.	Selain jam mengajar utama, masih ditemukan guru mengajar pada jam tambahan diluar jam piket untuk menyesuaikan kelas kosong atau menggantikan guru yang berhalangan hadir.
Tugas pokok	Merencanakan, melaksanakan, menilai pembelajaran, membimbing/melatih siswa, dan melaksanakan tugas tambahan.	Guru juga melaksanakan penyusunan dalam perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar, pendampingan siswa, dan administrasi pembelajaran.
Tugas tambahan	Tugas tambahan tertentu (jabatan kepengurusan, tugas tambahan koordinator /pelaksana, serta organisasi) dapat dilakukan sesuai ketentuan.	Data jabatan menunjukkan 47 guru (82,46%) memiliki 3-4 jabatan dan 10 guru (17,54%) memiliki 2 jabatan.

Sumber: Tim Kurikulum SD Muhammadiyah 11 Surabaya (2025), diolah peneliti.

Berdasarkan tabel tersebut, standar pekerjaan guru di SD Muhammadiyah 11 Surabaya menunjukkan bahwa tanggung jawab guru tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar di kelas, tetapi juga mencakup berbagai tugas administratif dan tugas tambahan lainnya. Guru diwajibkan memenuhi jam kerja efektif sesuai ketentuan sekolah, melaksanakan pembelajaran tatap muka, menyusun perangkat pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, membimbing siswa, serta terlibat dalam kegiatan koordinasi dan program sekolah.

Pra-survey dilakukan terhadap 13 guru sebagai responden awal untuk mengetahui persepsi guru terhadap beban kerja menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya memiliki beban kerja yang cukup banyak dalam tugas sehari-hari.	11	84,6%	2	15,4%
2	Saya sering menerima tugas tambahan di luar tugas utama saya.	10	76,9%	3	23,1%
3	Tugas yang diberikan menuntut penyelesaian dalam waktu terbatas (deadline ketat).	12	92,3%	1	7,7%
4	Volume pekerjaan yang tinggi membuat saya merasa kelelahan saat bekerja.	9	69,2%	4	30,8%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2026)

Mayoritas responden menyatakan memiliki beban kerja yang tinggi serta tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru tidak hanya menghadapi volume pekerjaan yang besar,

tetapi juga tekanan waktu (time pressure) yang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Beban kerja yang menumpuk, terutama karena adanya tugas tambahan di luar mengajar, dapat memengaruhi pengelolaan waktu, ketepatan penyelesaian tugas, serta konsistensi dalam menjalankan aturan sekolah. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas, tetapi juga kemampuan guru dalam menjaga stabilitas kinerja dan disiplin kerja.

Selain beban kerja, faktor lain yang diduga memengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja non-fisik yang berkaitan dengan komunikasi, hubungan antar rekan kerja, pembagian tugas, serta koordinasi kerja. Penelitian ini memfokuskan pada lingkungan kerja non-fisik karena berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, permasalahan yang lebih dominan terjadi pada aspek hubungan kerja dan koordinasi antar guru dibandingkan sarana fisik sekolah yang secara umum sudah memadai.

Dugaan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan pihak manajemen sekolah yang menyatakan bahwa dinamika kerja tim cukup menantang karena komposisi guru sering berubah setiap tahun ajaran baru. Perbedaan karakter dan pola kerja terkadang menyebabkan koordinasi kurang optimal sehingga beberapa tugas mengalami keterlambatan penyelesaian. Wakil Kepala Sekolah juga menyampaikan bahwa kualitas komunikasi dan kerja sama tim memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran pelaksanaan tugas dan kedisiplinan guru di lingkungan sekolah.

Tabel 1.6 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja Non-Fisik

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Komunikasi tim dan antar guru berjalan lancar dan terbuka.	5	38,5%	8	61,5%
2	Pembagian tugas dalam tim sudah adil dan jelas bagi setiap personil.	4	30,8%	9	69,2%
3	Tersedia waktu yang cukup untuk berkoordinasi/diskusi antar rekan sejawat.	5	38,5%	8	61,5%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2026)

Berdasarkan data tersebut, sebagian besar responden menilai bahwa aspek komunikasi dan koordinasi kerja belum berjalan secara optimal. Sebanyak 61,5% responden menyatakan bahwa komunikasi antar guru belum sepenuhnya lancar dan terbuka, sementara 69,2% responden menilai pembagian tugas dalam tim belum sepenuhnya adil dan jelas. Selain itu, 61,5% responden juga menyatakan bahwa waktu untuk berkoordinasi atau berdiskusi antar rekan sejawat masih terbatas. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat hambatan dalam pola interaksi dan struktur kerja yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas di sekolah.

Kondisi lingkungan kerja non-fisik yang kurang kondusif tersebut berpotensi menimbulkan miskomunikasi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta ketidakseimbangan tanggung jawab dalam tim. Apabila situasi ini berlangsung secara terus-menerus, maka bukan hanya efektivitas kerja yang terdampak, tetapi juga konsistensi kedisiplinan individu dalam memenuhi kewajiban dan standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, lingkungan

kerja non-fisik menjadi faktor penting yang perlu dianalisis lebih lanjut dalam kaitannya dengan disiplin kerja guru di SD Muhammadiyah 11 Surabaya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara tekanan tugas yang diterima dan dinamika lingkungan kerja tempat individu tersebut beraktivitas. Beban kerja yang tinggi berpotensi memengaruhi kemampuan individu dalam mengatur waktu dan memenuhi standar kedisiplinan, sementara lingkungan kerja non-fisik yang kurang optimal dapat memperlambat koordinasi dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengujian terhadap kedua variabel tersebut menjadi penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja.

Sejalan dengan kondisi yang terjadi di SD Muhammadiyah 11 Surabaya, yang menunjukkan adanya fenomena keterlambatan serta persepsi beban kerja dan koordinasi tim yang belum sepenuhnya optimal, maka penelitian ini diarahkan untuk menguji secara kuantitatif pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap disiplin kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Muhammadiyah 11 Surabaya.”

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja telah banyak dilakukan, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten serta masih terbatas pada konteks

organisasi tertentu. Regen et al. (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan tingkat kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, Kumala dan Setiawan (2025) justru menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ketika dikelola secara proporsional. Perbedaan arah pengaruh tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan disiplin kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda.

Di sisi lain, penelitian mengenai lingkungan kerja non-fisik secara umum menunjukkan hasil yang lebih konsisten. Lamin (2023), Kusuma dan Kustini (2021), serta Fathoni dan Cholili (2023) menemukan bahwa aspek hubungan interpersonal, komunikasi, serta suasana kerja psikologis berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Namun sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor industri dan instansi pemerintahan yang memiliki struktur birokrasi formal dan sistem kerja berbasis target atau prosedur administratif yang ketat. Karakteristik tersebut berbeda dengan lembaga pendidikan dasar swasta yang memiliki dinamika kerja lebih fleksibel, interaksi sosial yang lebih intens, serta perangkapan tugas guru yang beragam.

Selain itu, beberapa penelitian terdahulu lebih menempatkan disiplin kerja sebagai variabel intervening menuju kinerja atau komitmen organisasi, bukan sebagai variabel utama yang dipengaruhi langsung oleh kondisi kerja. Penelitian yang secara khusus menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap disiplin kerja guru pada sekolah dasar swasta masih relatif terbatas. Oleh

karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut dalam konteks lembaga pendidikan dasar swasta untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru di SD Muhammadiyah 11 Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja guru di SD Muhammadiyah 11 Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap disiplin kerja guru di SD Muhammadiyah 11 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Muhammadiyah 11 Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Muhammadiyah 11 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi SD Muhammadiyah 11 Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi sekolah dalam mengelola beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang lebih kondusif guna meningkatkan disiplin kerja guru.

b. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja pada institusi pendidikan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia secara langsung di lapangan serta meningkatkan kemampuan analisis dalam menyelesaikan permasalahan secara ilmiah.