

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan aset terpenting, oleh karena itu diperlukan pengelolaan secara serius untuk sumber daya manusia pendidik. Karena kualitas pendidikan masa ini dan masa mendatang ditentukan oleh para pendidik sehingga dapat membantu perubahan bangsa. Pendidikan menjadi hal yang sangat penting guna melahirkan generasi emas Indonesia di tahun 2045. Artinya, pendidikan merupakan kunci utama bagi suatu negara untuk unggul dalam persaingan global, selain itu manajemen sangat diperlukan. Manajemen yang baik akan melahirkan atau menghasilkan sumber daya manusia yang positif terhadap perkembangan sebuah negara. Sumber daya manusia yang cerdas dan berkarakter merupakan prasyarat peradaban yang tinggi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan peradaban yang kurang baik pula.

Pendidikan di Indonesia pada saat ini masih menjadi permasalahan salah satunya yaitu kualitas pendidikan yang masih belum sempurna. Berdasarkan hasil survei dari *Good News From Indonesia* (GNFI) bersama lembaga survei Kelompok Kajian dan Diskusi Opini Publik Indonesia (Kedai KOPI) tentang 10 permasalahan utama Indonesia menurut generasi muda tahun 2022. Menurut survei tersebut, sebanyak 4% responden menyatakan bahwa kualitas pendidikan yang rendah menjadi masalah yang harus diselesaikan di Indonesia. Saat ini pendidikan di Indonesia di atur dalam UU no. 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional. Permasalahan pendidikan di Indonesia saat ini masih belum bisa dikatakan maksimal dalam hal perancangan sistemnya yang di akibatkan dari beberapa faktor, yaitu bahan belajar mengajar yang masih minim, sarana dan prasarana yang kurang memadai, profesionalitas guru yang kurang, kurikulum pembelajaran, dan dana pemerintah. Permasalahan tersebut akan berdampak terutama kepada para tenaga

pendidik. Mereka harus dapat memaksimalkan pekerjaannya dengan perancangan sistem yang belum maksimal.

Pendidikan merupakan hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Mangkunegara dalam Hamali (2018:5) menyatakan "Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Sehingga, peran tenaga pendidik tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia/pelajar melalui pendidikan. Dengan demikian, tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling penting di dunia pendidikan. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, dirawat, dijaga, dan diberdayakan sebaik mungkin. Keberhasilan pendidikan dapat ditentukan dari faktor profesionalitas guru dan kepuasan kerja guru.

Guru merupakan salah satu aspek dari beberapa aspek yang dapat mempengaruhi keberhasilan sekolah untuk mencapai suatu tujuan pendidikan. Karena, guru berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran di sekolah. Dengan begitu, untuk mendukung tujuan pendidikan di sekolah berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kepuasan kerja guru. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu mencapai tujuan organisasi bersama. Maka dari itu karyawan memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang saat bekerja.

Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sedangkan menurut Davis dkk (2020) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak

menyenangkan pekerjaan mereka berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2018) terhadap guru di SMK Negeri Kota Bekasi menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja dan *locus of control* akan sangat mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mian dkk (2018) menunjukkan bahwa internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga pendidikan sehingga akan mempengaruhi kinerja para tenaga pendidikan. Selain tenaga pendidikan, *locus of control* pun berpengaruh positif terhadap pegawai kantor sebagaimana yang diteliti oleh Chandra dkk (2022).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Enni dkk (2018) terhadap 110 orang guru SD Se-Kecamatan Kuantan Hilir Seberang menunjukkan pengaruh positif antara ketersediaan infrastruktur terhadap lingkungan kerja sebesar 57,1%, ada pengaruh positif antara ketersediaan infrastruktur terhadap kinerja guru sebesar 11,8%, dan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru oleh 8,8%. Infrastruktur memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap lingkungan kerja sedangkan terhadap kinerja guru cukup rendah pengaruhnya.

Untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja guru di SMA Negeri 27 Bandung, maka penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner mengenai indikator-indikator kepuasan kerja untuk mengukur seberapa besar kepuasan kerja guru menurut Hasibuan (2013:202). Kuesioner ini terdiri dari 12 pernyataan mengenai indikator kepuasan kerja yang telah dijawab oleh guru sebanyak 15 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel. Hasil dari kuesioner mengenai indikator kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 27
Bandung

Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan	5	33	10	67
Insentif yang saya terima adil dan sebanding dengan kerja keras	3	20	12	80
Kondisi ruangan kerja saya menarik dan menyenangkan	3	20	12	80
Peralatan kerja saya sudah lengkap	2	13	13	87
Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan dan bantuan	10	67	5	33
Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	11	73	4	27
Atasan saya memberikan arahan dan pengawasan yang baik	10	67	5	33
Atasan saya selalu memberikan apresiasi terhadap pekerjaan saya	11	73	4	27
Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	10	67	5	33
Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya	5	33	10	67
Promosi jabatan sudah dilakukan secara objektif	9	60	6	40
Saya diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	7	47	8	53

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja guru SMA Negeri 27 Bandung menunjukkan sebesar 87 % guru menjawab tidak setuju dengan pernyataan peralatan kerja saya sudah lengkap. Sebesar 80% guru tidak setuju dengan pernyataan kondisi ruangan kerja saya menarik dan menyenangkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebesar 80% guru tidak setuju dengan pernyataan Insentif yang saya terima dirasa adil dan sebanding dengan usaha dan kerja keras. Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan bahwa permasalahan dalam kepuasan kerja guru di SMA Negeri 27 Bandung yaitu pada indikator kondisi kerja, karena adanya ketidakpuasan mengenai peralatan kerja yang belum memadai dan kondisi ruangan kerja guru yang kurang menarik dan kurang menyenangkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, pada indikator upah/gaji, karena adanya ketidakpuasan mengenai insentif yang terima guru dirasa kurang adil dan tidak sebanding dengan usaha serta kerja keras. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan dan dapat menjadi evaluasi bagi pihak sekolah dalam memperbaiki kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Menurut Herzberg dalam Ardana dkk (2013:22) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perubahan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sedangkan, menurut Hasibuan (2011:223) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 27 Bandung menurun, penulis memberikan kuesioner kepada 15 responden secara acak sebagai sampel. Hasil kuesioner pra-survei tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis (2023)

Gambar 1.1

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 1.1 mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMA Negeri 27 Bandung menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang menjadi variabel dengan nilai rata-rata paling tinggi. Variabel lingkungan kerja sebesar 100%. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara dengan beberapa Guru PNS, Guru P3K, dan Guru Honorer, bahwa faktor yang bermasalah yang paling mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu lingkungan kerja.

Menurut Zainal dkk (2015:412) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan antara orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa "Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai, salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu, lingkungan kerja karena sangat berkaitan

erat dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan". Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2017) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2016) yang menyatakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga sesuai dengan apa yang terjadi di SMA Negeri 27 Bandung dan pernyataan dari para ahli bahwa faktor yang paling mempengaruhi itu adalah lingkungan kerja.

Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Keyakinan dari seorang bahwa dirinya mampu memberikan didikan kepada para siswanya, keyakinan bahwa sebagai guru dirinya mampu memberikan arahan dan bimbingan untuk mendidik siswanya. Tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka, menunjukkan *locus of control* individu yang bersangkutan. Pegawai yang memiliki *locus of control* yang baik akan mampu mengontrol diri dan emosinya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja, sedangkan tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya seseorang.

Perilaku pada guru SMA Negeri 27 Bandung dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka akan dipengaruhi oleh *locus of control*. Guru dengan *locus of control* internal akan berjuang dalam mengubah faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja mereka sedang mengalami penurunan. Jika mereka tidak dapat membuat perubahan dan situasi tersebut dapat mempengaruhi kehidupan mereka secara negatif, guru akan cenderung meninggalkan pekerjaan mereka dan pindah ke pekerjaan lain yang akan membuat mereka lebih bahagia dan tidak menurunkan kepuasan kerja mereka. Menurut Omukhango (2016) juga menyatakan bahwa individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa hasil akhir dari aktivitas mereka adalah hal yang tepat dari kapasitas mereka sendiri. Selanjutnya mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja ketika

mereka telah menggunakan kepercayaan diri tersebut. Kepuasan kerja para karyawan dengan *locus of control* eksternal, menurut Celik dan Saricam (2018) mereka akan mengaitkan tanggung jawab peristiwa yang mereka alami dengan kekuatan lain, kepada orang-orang yang lebih kuat dan dengan faktor-faktor seperti keberuntungan dan keyakinan, dan akan mengabaikan situasi atau bersabar dan berharap bahwa itu akan diselesaikan oleh kekuatan eksternal. Lalu, mereka yang memiliki *locus of control* eksternal mungkin akan merasa bahwa pengambilan keputusan membuat mereka stres karena kurang percaya diri pada hasilnya Akirmak dan Ayla (2019). Jika mereka yang memiliki *locus of control* eksternal menganggap hasil pekerjaan yang diinginkan sebagai kejadian kebetulan di luar kendali mereka, mereka mungkin merasa sulit untuk menerima bahwa upaya mereka atau pekerjaan itu dapat membuat dampak yang berarti bagi pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Sumardjono (2016:100) *locus of control* adalah pengharapan tentang penguat atau *reinforcement* berasal dari dalam diri kita ataupun dari luar diri kita. Teori kepribadian sosial kognitif menekankan rasa kendali diri individu, apakah seseorang tersebut yang mengendalikan lingkungan atau lingkungan yang mengendalikan seseorang tersebut. Selanjutnya, menurut Wibowo (2014:34) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah keyakinan umum orang tentang jumlah kontrol yang mereka miliki terhadap kejadian kehidupan personal. Individu dengan internal *locus of control* lebih banyak percaya bahwa karakteristik personal mereka (seperti motivasi dan kompetensi) terutama mempengaruhi hasil kehidupan. Sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* lebih banyak percaya bahwa kejadian dalam hidupnya tergantung pada nasib, keberuntungan atau kondisi dalam lingkungan eksternal.

Sejalan dengan pendapat tersebut Sumardjono (2016:100) menyatakan bahwa internal *locus of control* adalah kepercayaan bahwa seseorang mampu mengendalikan kejadian-kejadian penting dan konsekuensi kejadian-kejadian itu pada kehidupannya. Sedangkan eksternal *locus of control* di artikan sebagai kepercayaan bahwa sukses kehidupan seseorang di atribusikan atau di kenakan pada faktor-faktor lingkungan seperti keberuntungan.

Selain itu, menurut Laksmi (2014:3) individu yang mempunyai eksternal *locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai internal *locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan lebih menyenangkan keahlian-keahlian dibandingkan hanya pada situasi yang menguntungkan. Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2022) yang menyatakan variabel eksternal *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianiingsih (2022) yang menyatakan bahwa internal *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Individu dengan *locus of control* akan cenderung lebih sukses dalam karirnya, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. *locus of control* juga dilaporkan memiliki hubungan yang signifikan dengan lingkungan kerja sekolah. Pernyataan tersebut sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Enni, dkk (2018). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ginting dan Aginta (2019) Individu dengan *locus of control* mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga dapat mendorong para guru untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan dengan rasa senang. *Locus of control* dinyatakan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru.

Untuk mengetahui gambaran mengenai *locus of control* guru di SMA Negeri 27 Bandung, maka penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner mengenai indikator-indikator *locus of control* untuk mengukur seberapa besar *locus of control* guru menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016). Kuesioner ini terdiri dari 13 pernyataan mengenai indikator kepuasan kerja yang telah dijawab oleh guru sebanyak 15 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel. Hasil dari kuesioner mengenai indikator kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai *Locus of Control* Guru SMA Negeri 27
Bandung

Pernyataan	SS	%	Tidak Setuju	%
Saya yakin akan kemampuan diri dalam setiap tindakan yang saya lakukan.	9	60	6	40
Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika saya melakukannya dengan sungguh-sungguh.	14	93	1	7
Dengan kemampuan yang saya miliki, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan prestasi dengan baik.	13	86	2	14
Saya merasa apa yang saya lakukan tidak sebanding dengan apa yang saya dapatkan.	10	67	5	33
Saya yakin bahwa apa yang saya lakukan sesuai dengan rencana.	11	73	4	27
Membuat rencana yang terlalu jauh adalah kurang bijaksana, karena berhasil atau tidaknya rencana tergantung pada faktor keberuntungan.	11	73	4	27
Saya merasa kesuksesan seseorang tidak mungkin terjadi tanpa nasib baik	2	14	13	86
Banyak hal yang tidak menyenangkan dalam kehidupan saya yang disebabkan oleh nasib buruk	6	40	9	60
Saya percaya keberuntungan mempunyai pengaruh besar di hidup saya	3	20	12	80
Karena takdir saya bisa berada di level ini	5	33	10	67

Dalam melakukan sesuatu saya selalu bergantung dengan orang lain.	7	47	8	53
Saya tidak berharap orang lain dapat mengikuti apa yang saya rasakan	7	47	8	53
Saya sering mengikuti saran yang rekan berikan kepada saya	5	33	10	67

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa *locus of control* guru SMA Negeri 27 Bandung menunjukkan sebesar 93% guru menjawab sangat setuju dengan pernyataan "Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika saya melakukannya dengan sungguh-sungguh". Sebesar 86% guru sangat setuju dengan pernyataan "Dengan kemampuan yang saya miliki, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan prestasi dengan baik." Sebesar 73% guru tidak setuju dengan pernyataan "Saya yakin bahwa apa yang saya lakukan sesuai dengan rencana"

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki internal *locus of control*. Guru tetap menjalankan tugas dan kewajiban pokok sebagai guru dengan keyakinan atas kepercayaan diri, kemampuan yang dimiliki, berusaha walaupun terkadang memiliki nasib dan keberuntungan yang berbeda tetapi tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keyakinan yang dimiliki guru ini yang nantinya akan menunjukkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, guru dengan internal *locus of control* akan terdapat kepuasan kerja yang tinggi karena keyakinan atas kepercayaan diri, kemampuan yang dimiliki, dan berusaha untuk menghasilkan sesuatu kedepannya.

Menurut Zainal dkk (2015:412) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan antara orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang

optimal apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai, salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu, lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2017) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2016) yang menyatakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk melihat keadaan lebih lanjut mengenai lingkungan kerja SMA Negeri 27 Bandung, maka penulis melakukan pra-survei dengan metode wawancara kepada 10 orang guru yang dipilih secara acak sebagai sampel. Pernyataan yang diajukan "Permasalahan apa saja terkait lingkungan kerja yang bapak/ibu rasakan akhir-akhir ini hingga menimbulkan rasa tidak puas?", dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di SMA Negeri 27 Bandung dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang ada masih kurang memadai, mulai dari ruang guru, ruang staff, ruang wakil kepala sekolah, ruang bk/bp. Selain itu, beberapa ruang kelas, seperti ruang lab. Fisika, lab. Bahasa, lab. Komputer, serta peralatan kerja pada lab. Biologi hingga lab. Kimia, dan perpustakaan untuk mendukung proses pembelajaran terbatas. Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka permasalahan tersebut yang menghambat pekerjaan para guru, sehingga muncul rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Untuk mengetahui gambaran mengenai lingkungan kerja guru di SMA Negeri 27 Bandung, maka penulis juga melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner mengenai indikator-indikator lingkungan kerja untuk mengukur seberapa besar lingkungan kerja menurut Siagian (2014:56). Kuesioner ini terdiri dari 6 pernyataan mengenai indikator lingkungan kerja yang telah dijawab oleh guru sebanyak 15 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel. Hasil dari kuesioner mengenai indikator lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3**Tabel Pra Survei Lingkungan Kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung**

Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Perlengkapan dan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	9	60	6	40
Kebersihan di Sekolah membuat nyaman dalam bekerja	10	67	5	33
Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai	11	73	4	27
Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan sekolah	9	60	6	40
Hubungan antara guru dan kepala sekolah membuat anda nyaman bekerja	10	67	5	33
Hubungan antara sesama guru membantu anda dalam bekerja	11	73	4	27

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata guru di SMA Negeri 27 Bandung sudah nyaman dengan lingkungan kerja yang di SMA Negeri 27 Bandung ini, dibuktikan dengan hasil kuesioner yang diberikan lebih dari 60% guru setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang paling berpengaruh yaitu lengkapnya fasilitas yang tersedia di SMA Negeri 27 Bandung, sehingga dengan lengkapnya fasilitas di sekolah membuat guru-guru merasa nyaman dan proses pembelajarannya menjadi lebih menyenangkan dan lebih variatif. Lalu lingkungan kerja yang harus ditingkatkan lagi agar guru-guru bisa nyaman bekerja di SMA Negeri 27 Bandung adalah pencahayaan dan jaminan keamanan di sekolah, dibuktikan dengan kedua poin tersebut memiliki nilai tidak setuju paling tinggi yaitu sebesar 40%, karena memang tidak bisa dipungkiri proses belajar akan lebih nyaman ketika ruang kelas memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, dan juga guru akan merasa lebih nyaman ketika sekolah memfasilitasi dengan jaminan keamanan.

Berdasarkan tabel lingkungan kerja juga, yang mempengaruhi guru-guru nyaman dalam bekerja bukan hanya lingkungan fisik saja, tapi juga lingkungan interaksi sesama manusia. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui kuesioner tersebut, dapat dilihat bahwa interaksi antar sesama di SMA Negeri 27 Bandung ini sangatlah baik, baik itu hubungan guru dan kepala sekolah yang memiliki presentase 67%, maupun hubungan antar guru dan guru dengan persentase 73%.

Dengan demikian, pihak sekolah perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat guru merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dibebankan kepada para guru juga dapat dilaksanakan dengan baik dan hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sunyoto (2015:28) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja. Begitu juga yang dikemukakan oleh Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012:3) mengemukakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah pada setiap variabel dalam penelitian ini. Pertama, variabel *locus of control* guru SMA Negeri 27 Bandung menunjukkan mereka memiliki *locus of control* internal yang tinggi ditunjukkan dengan kepercayaan diri yang tinggi, akan tetapi memiliki *locus of control* eksternal yang rendah. Kedua, variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap sarana dan prasarana di sekolah kurang memadai. Ketiga, variabel kepuasan kerja tinggi dan rendahnya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan *locus of control*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat di duga *locus of control* dan lingkungan kerja akan memeengaruhi kepuasan kerja, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI 27 BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada identifikasi masalah di atas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan guru tentang *locus of control*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk:

1. Mengetahui tanggapan guru tentang *locus of control*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri 27 Bandung secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pustaka yang positif dan menambah ilmu, menambah pengetahuan yang berkaitan dengan *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi lembaga yang diteliti untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

- b. Bagi penulis

Dapat membantu penulis untuk lebih memahami masalah pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru serta menambah pengalaman dalam mengimplementasikan ilmu manajemen.

- c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa atau yang terkait.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melaksanakan penelitian adalah SMA Negeri 27 Bandung, SMA Negeri 27 Bandung beralamat di Jl. Utsman Bin Affan No.1, Rancanumpang, Kecamatan Gedebage, Kota Bandung.

Tabel 1.4
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2023																			
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Skripsi																				
2	Penyusunan Draft Proposal Skripsi																				
3	Sidang Seminar Proposal Skripsi																				
4	Revisi Seminar Proposal																				
5	Menyebarkan Kuesioner Penelitian																				
6	Mengolah Data Penelitian																				
7	Sidang Akhir																				
8	Revisi Sidang Akhir																				

Sumber: Data diolah penulis (2023)