

## **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA GURU SMK NEGERI X DI SURABAYA**

**Nisa Ra'it**

Jurusan Psikologi, FIP, Universitas Negeri Surabaya, email: [nisarait16010664002@mhs.unesa.ac.id](mailto:nisarait16010664002@mhs.unesa.ac.id)

**Hermien Laksmiwati**

Jurusan Psikologi, FIP, Universitas Negeri Surabaya, email: [hermienlaksmiwati@unesa.ac.id](mailto:hermienlaksmiwati@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja dari guru SMK Negeri X di Surabaya. Guru kejuruan dan mata pelajaran yang berjumlah 141 adalah populasi pada penelitian. Pada penelitian ini sampel penelitian berjumlah 101. Kuisisioner kepuasan kerja dan disiplin kerja digunakan sebagai alat pengumpulan data. Analisis *product moment* digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru dengan disiplin kerja pada guru di SMK Negeri X di Surabaya dengan hasil 0.774 dengan signifikansi sebesar 0.00 atau ( $p < 0.05$ ). Hasil yang diperoleh diketahui memiliki arti hubungan yang berbanding lurus yaitu semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pada guru. Peningkatan disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Guru SMK

### **Abstract**

*The purpose of this research is to examine the relationship between job satisfaction and work discipline of the SMK Negeri X teachers in Surabaya. Vocational teachers and subjects totaling 141 were the population in the study. In this study the research sample was 101. Job satisfaction questionnaires and work discipline were used as data collection tools. analysis is Product moment used to analyze the data obtained. The results of the research that have been done show that there is a relationship between job satisfaction possessed by teachers and work discipline of teachers at State Vocational School X in Surabaya with a result of 0.774 with a significance of 0.00 or ( $p < 0.05$ ). The results obtained are known to have a direct proportional relationship meaning that the higher job satisfaction possessed by the teacher, the higher the work discipline of the teacher. Increased work discipline can be influenced by teacher satisfaction.*

**Keyword:** Job Satisfaction, Work Discipline, VHS Teacher

Universitas Negeri Surabaya

### **PENDAHULUAN**

Sistem pendidikan di Indonesia memiliki berbagai metode, salah satu metode pendidikan yang ada di Indonesia yaitu pendidikan di sekolah. Aliyyah menyebutkan, sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan (Aliyyah, 2018). Sebuah sekolah yang memiliki kualitas yang baik membutuhkan sumber daya yang baik untuk pemberian pelayanan. Sumber daya yang diperlukan oleh sekolah pun beragam. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan sekolah ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki

kualitas maka akan membuat sekolah memberikan pelayanan yang baik dalam pendidikan.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam sekolah sendiri yaitu tenaga kependidikan dan pendidik. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (1) menjelaskan tentang tugas dari tenaga kependidikan sendiri untuk mengelola serta melakukan pengembangan dan pengawasan terhadap proses pendidikan. Pasal 39 ayat (2) menjelaskan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas dalam merencanakan serta melakukan proses pembelajaran dan menilai dari hasil pembelajaran kemudian melakukan pengabdian terhadap masyarakat

terutama pada bidang pendidikan. Pendidik serta tenaga pendidik merupakan suatu kesatuan yang berkaitan dalam mengembangkan sekolah tersebut (Penulis, 2003).

Sekolah memiliki tujuan yang akan dicapai setiap waktu, maka untuk memenuhi hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif (Aliyyah, 2018). Sumber daya manusia yang berada dalam lingkungan sekolah salah satunya adalah tenaga pendidik dan pendidik. Sekolah sendiri memiliki berbagai pengelolaan untuk tenaga pendidik maupun pendidik dengan mencakup norma, prosedur serta pemberhentian dan kesejahteraan dari pendidik dan tenaga pendidik agar mudah dalam mencapai tujuan sekolah. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membuat sekolah mengalami peningkatan baik mutu pendidikan atau prestasi sekolah. Sekolah dengan demikian harus menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya sebagai pemegang peran dalam aktivitas pendidikan yang dibuat untuk mencapai tujuan.

Pendidik atau guru yang baik akan mengedepankan mutu dari suatu pendidikan serta kualitas dari pendidikan itu sendiri (Mulyadi, 2012). Mutu pendidikan yang baik meningkatkan kualitas sekolah dan siswa tersebut. Tanggung jawab guru salah satunya adalah untuk membuat siswanya menjadi lebih baik lagi. Sebagai pendidik tentu setidaknya memiliki persyaratan agar memenuhi kualifikasi sebagai pengajar yang baik.

Pendidikan di Indonesia untuk menengah atas tidak hanya Sekolah Menengah Atas (SMA) saja akan tetapi ada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sekolah SMA dan SMK pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan ilmu yang dimiliki oleh siswa. Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki tugas dalam mengembangkan keilmuan yang dimiliki oleh siswa dan membangun karakter pada siswa. Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki tugas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh muridnya, selain itu guru juga dituntut untuk meningkatkan kompetensi siswa baik di jam pembelajaran maupun jam tambahan setelah pembelajaran. Mata pelajaran pada sekolah menengah kejuruan memiliki buku ajar yang sedikit berbeda dengan sekolah menengah atas akan tetapi, untuk SMK buku ajar biasanya lebih dipadukan antara buku umum dan ringkasan milik guru tersebut, selain itu guru SMK juga biasanya memiliki cara tersendiri dalam proses belajar mengajar tidak diperlukan klasikal secara utuh akan tetapi tetap dilaksanakan (Kamdi, 2014).

Guru di SMK memiliki beragam cara untuk membuat siswa menambah kompetensi serta karakter yang ada dalam diri siswa. Guru sendiri merupakan contoh bagi para siswa yang ada di dalam sekolah. Perilaku yang dilakukan oleh guru maka akan menjadi tolak ukur siswanya. Hal-hal yang dilakukan guru secara tidak langsung akan direkam oleh memori siswa dan dilakukan atau dicontohnya. Perilaku yang ditampilkan oleh guru akan mempengaruhi siswa.

Guru dapat mencontohkan siswa dalam perilaku dengan hal-hal yang mendasar terlebih dahulu. Mulai datang tepat waktu serta hadir di dalam kelas belajar mengajar akan menimbulkan perilaku yang muncul juga terhadap siswa. Guru yang hadir tepat waktu akan membuat siswa menjadi lebih menghormati guru itu. Guru yang hadir tepat waktu secara tidak langsung membuat proses belajar mengajar lebih optimal dan akan meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru hadir dengan tepat waktu telah melakukan salah satu cara dalam pemenuhan disiplin kerja yang seharusnya dimiliki oleh guru. Disiplin kerja adalah proses pengembangan konstruksi untuk pekerja yang memiliki kepentingan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja untuk tindakan dari individu tersebut bukan dari orang lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh pekerja (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa disiplin yang dimiliki guru dapat berupa ketaatan dalam mengerjakan tugas, ketepatan dalam bekerja, serta dapat memanfaatkan sarana secara baik.

Dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada SMK Negeri X yang berada di Surabaya dengan metode observasi dan wawancara menemukan sebuah fenomena yang menarik perhatian peneliti. SMK Negeri X di Surabaya ini merupakan SMK yang memiliki jurusan yang beragam berada beberapa bidang pengetahuan. SMK Negeri X ini memiliki lingkungan yang sangat luas dan memiliki beragam fasilitas pendukung yang ada dalam lingkungan sekolah dan ditambahkan dengan akses internet.

Hasil wawancara dengan 20 orang guru yang ada di SMK Negeri X dengan masing masing satu guru dari setiap jurusan dan mata pelajaran umum dapat diketahui bahwa guru guru di SMK Negeri X ini bekerja dengan penuh tanggung jawab. Guru yang ada di sekolah tersebut mengajar siswa dari jadwal mata pelajaran yang telah ditetapkan maupun setelah mata pelajaran berakhir. Pembelajaran yang dilakukan di SMK Negeri X ini tidak hanya melalui pembelajaran dikelas saja, akan tetapi pembelajaran dilakukan dengan cara media online. Guru yang berhalangan hadir di sekolah karena ada kegiatan yang harus

dilaksanakan disekolah memilih melanjutkan pembelajaran dengan via online.

Guru-guru di SMK Negeri X memiliki grup tersendiri dengan para siswa. Grup yang dimiliki oleh guru ini lebih digunakan untuk memberikan ilmu-ilmu kepada siswanya. Meskipun sekolah ini memiliki banyak jurusan aturan yang diberikan oleh pemimpin yang tertulis dilakukan oleh guru-guru dengan penuh kesadaran. Menurut para guru pemimpin sekolah memberikan contoh yang baik terhadap semua guru dan siswa, pemimpin sekolah selalu datang sebelum jam kerja dimulai hanya terkadang datang terlambat karena memiliki urusan yang harus diselesaikan diluar.

Fasilitas yang diberikan sekolah merupakan salah satu hal yang membuat guru-guru menjadi nyaman untuk mengajar dan semangat dalam meningkatkan mutu pendidikan. 15 orang guru mengungkapkan bahwa sekolah selalu mendukung untuk pencapaian prestasi yang akan dilakukan oleh siswa dengan menambahkan pelatihan-pelatihan kepada siswa berprestasi, tidak hanya itu sekolah juga memberikan beberapa tambahan pengetahuan dengan melakukan kunjungan-kunjungan.

Guru di SMK Negeri X ini merasa bahwa lingkungan yang ada dalam sekolah merupakan lingkungan yang baik sehingga guru-guru menjadi lebih senang berada dalam sekolah dan mengajar dengan penuh semangat. Meskipun banyak jurusan dalam sekolah ini para guru memiliki hubungan baik dengan rekan kerja masing-masing. Kompensasi yang diberikan sekolah terhadap guru juga dirasakan cukup dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada.

Fenomena yang didapatkan oleh peneliti dari lokasi penelitian yaitu bagaimana guru mengajar siswa SMK yang tidak harus belajar dalam ruangan dengan tetap aktif dan hadir dalam pertemuan. Guru di SMK tidak melakukan pembelajaran dengan tatap muka pada jam yang telah ditentukan saja akan tetapi, pada jam diluar sekolah jika memungkinkan guru tetap akan membimbing siswa dalam pembelajaran.

Sekolah ini memiliki beberapa macam pelajaran, dimulai dengan pelajaran biasa yang dilakukan dengan sesuai jam yang diberikan dan mata pelajaran kompetensi yang diajarkan sesuai dengan jam pelajaran dan guru tetap menerima jika harus mengajar mata pelajaran kompetensi melebihi batas jam ajar. Guru melakukan kedisiplinan dalam mengajar dengan melakukan pengajaran pada metode apapun.

Disiplin kerja sendiri merupakan kemampuan dari individu untuk teratur, bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan tekun secara terus menerus (Mulyadi, 2012). Disiplin kerja merupakan sikap yang dilakukan untuk mentaati peraturan supaya tujuan dari

organisasi dapat terwujud. Disiplin kerja sendiri berkaitan dengan tata tertib dan aturan.

Indonesia sendiri memiliki permasalahan yang banyak ditemukan dalam sekolah terutama pada daerah yang terpencil atau pedesaan guru kurang dapat menyelesaikan permasalahan dengan maksimal, selain itu guru menjadi tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik seperti tidak masuk kerja sehingga guru tidak dapat ditemui oleh murid murid di sekolah dengan berbagai alasan hal ini mencerminkan belum adanya profesionalitas guru dalam kedisiplinan (Sarjana, 2013).

Sekolah mengharuskan guru untuk memiliki kepatuhan pada peraturan yang berlaku di sekolah dikarenakan secara administratif guru adalah pendidik yang yang tergabung dalam suatu organisasi (Sutanto, 2016). Mewujudkan kepatuhan terhadap peraturan yang dimiliki guru dilakukan dengan melakukan pembinaan terhadap guru. Pimpinan sekolah akan melakukan pembinaan disiplin kerja terhadap guru agar guru memahami bagaimana serta apa saja yang ada dalam peraturan sekolah. Kepala sekolah akan beranggapan guru memiliki disiplin kerja yang tinggi jika guru dapat konsekuen dengan tugas yang dilakukannya dan bertanggung jawab. Pembinaan dilakukan pimpinan sekolah untuk meningkatkan sikap dari guru agar kualitas dari pekerjaan guru dapat meningkat. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh guru maka semakin berkembang pula mutu guru di lembaga pendidikan tersebut (Mohtar, 2019).

Mangkunegara (2018) menjelaskan disiplin kerja memiliki beberapa aspek, yaitu: ketepatan dan keteraturan waktu kerja, penyelesaian kerja dengan semangat kerja, kualitas dan kuantitas kerja, serta kepatuhan terhadap perintah. Ketepatan dan keteraturan waktu kerja berkaitan dengan seberapa lama guru bekerja serta memiliki kesesuaian dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan tidak memiliki absensi yang tinggi. Guru yang memiliki ketepatan dan keteraturan dalam berkerja maka akan meminimalisir tingkat absensi dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang telah ada dalam peraturan yang ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu dengan besar kecilnya kompensasi, ada atau tidak keteladanan pemimpin dalam suatu organisasi itu sendiri, ada atau tidaknya suatu aturan dan keberanian pemimpin dalam suatu organisasi dalam mengambil sebuah tindakan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh guru maka akan mempengaruhi disiplin kerja dari guru tersebut (Sutrisno, 2014). Kompensasi, teladan kepemimpinan dari suatu organisasi serta pengawasan yang diberikan pemimpin terhadap guru



merupakan bentuk dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru.

Guru akan membandingkan antara hal yang diberikan kepada sekolah dengan yang diterima guru dari suatu sekolah. Perbandingan yang dilakukan oleh guru akan menimbulkan persepsi tersendiri dari guru terhadap suatu sekolah. Persepsi dari guru dapat berdampak terhadap motivasi, sikap, perasaan serta perilaku yang dilakukan oleh guru (Ilahi & Prasetya, 2017).

Kepuasan kerja yang diterima oleh guru dapat menentukan sikap dari guru itu. Kepuasan yang dimiliki guru dapat persepsi dari output yang diberikan sama dengan input yang didapatkan oleh guru. *Output* merupakan sesuatu yang diperoleh dan dirasakan oleh suatu guru dari perusahaan *Input* sendiri merupakan hal yang diberikan guru kepada suatu perusahaan. (Robbins & Judge, 2013) mengatakan bahwa guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik maka memiliki beberapa perasaan yang positif daripada guru yang tidak memiliki kepuasan kerja.

Kepuasan yang dirasakan oleh guru dapat terlihat dari beberapa dimensi seperti pekerjaan guru tersebut, supervisi, rekan kerja, imbalan, kondisi pekerjaan, peluang promosi serta keamanan pekerjaan (Hasibuan, 2016). Pelaksanaan guru dalam bekerja akan melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya tersebut. Mulai dari tugas yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaannya hingga menimbulkan kebanggaan dari guru tersebut. Imbalan sendiri merupakan hasil akhir yang akan diterima oleh guru.

Pekerjaan yang dilakukan guru juga membutuhkan rekan kerja yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Guru akan merasa bersemangat ketika memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, pemimpin maupun dengan orang lain yang berada dalam suatu perusahaan. Rekan kerja dapat memberikan saran, dorongan moral serta memberikan nasihat terhadap guru. Perusahaan yang memberikan kenyamanan serta peluang untuk guru menjadi maju akan memberikan kenyamanan kepada guru itu sendiri sehingga menimbulkan kepuasan dari guru tersebut (Sutrisno, 2014). Guru yang tidak memiliki kepuasan kerja maka tidak mencapai kepuasan psikologisnya.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru atau anggota dalam organisasi akan berdampak dengan tingkat absensi atau kedisiplinan dari orang tersebut. Anggota organisasi atau pekerja yang memiliki kepuasan kerja maka akan melakukan hal terbaik untuk perusahaan atau organisasi yang diikutinya. Pekerja atau anggota organisasi dapat memberikan performa yang baik jika memiliki kepuasan kerja yang baik pula.

Berbeda dengan pekerja yang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan memberikan performa yang kurang bagi perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja berhubungan dengan beberapa variabel lain seperti umur, *turnover*, ukuran organisasi suatu perusahaan, tingkat absensi serta *turnover*, kepuasan kerja dapat mempengaruhi beberapa aspek tersebut (Mangkunegara, 2018) Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedikit maka akan rentan mendapatkan *turnover*. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru baik dari segi finansial ataupun hubungan dengan rekan sesama guru serta pengawasan yang dimiliki oleh sekolah terhadap guru akan mempengaruhi bagaimana tingkat absensi serta kepatuhan pada guru tersebut.

Pada konteks pendidikan kepuasan kerja lebih mengarah pada kemampuan guru untuk mengajar, keterampilan serta kompetensi yang dimilikinya, dan dapat meningkatkan pengetahuan dari para siswanya (Jain & Verma, 2014). Guru sekolah menengah kejuruan tentu saja menghadapi permasalahan khusus salah satunya hasil belajar siswa yang terkadang kurang memenuhi standar minimum, dimana tujuan dari sekolah menengah kejuruan sendiri untuk menghasilkan sumber daya manusia yang siap bekerja (Lismeida & Meilani, 2017). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh guru di SMK Negeri X di Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan dukungan dari penelitian yang sebelumnya, yaitu Penelitian relevan yang dilakukan oleh Rustiana dan Widya 2014 yang bertema "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus" dengan metode penelitian kuantitatif pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran angket. Subyek yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh guru sebanyak 41 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda dan uji asumsi klasik menghasilkan ada pengaruh pada lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 45,6%. Secara parsial dalam penelitian ini 19,9% variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini memiliki pengaruh positif serta signifikan secara parsial sehingga dapat membantu dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.

Penelitian relevan yang lain dilakukan oleh Ahmadiansah 2016 bertema "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga". Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan subjek sebanyak 52 guru.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja guru dengan tingkat signifikansi  $0,03 < 0,05$ . Penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru diketahui dari hasil uji anova yang memiliki hasil signifikansi  $0,022 < 0,05$  diketahui bahwa kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru yang baik baik pula.

Penelitian relevan yang dilakukan oleh Nurfarhana, Abdillah dan Prasetyono 2017 yang bertema “Faktor yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru SMKN 1 Depok dan SMKS Yapan Indonesia” dengan subjek sebanyak 90 guru dan teknik stratified proportionated random sampling. Penelitian ini menggunakan angket dan menggunakan analisis jalur dalam analisis data. Subjek penelitian dipisahkan berdasarkan pangkat yang dimiliki oleh guru tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara peran pemimpin sekolah dengan motivasi kerja, peran pemimpin dengan kepuasan kerja, peran pemimpin terhadap disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan hasil 41,22% dan 59,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian tersebut.

Penelitian relevan lain yang dilakukan oleh Nellitawati 2012 yang bertema “Kontribusi Pengawasan kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tengah Padang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan penyebaran angket yang dibentuk dengan skala likert. Jumlah populasi 196 orang dan diambil subjek sebanyak 66 orang dan 30 butir aitem pertanyaan untuk pengawasan kepala sekolah dan 28 aitem pertanyaan untuk angket disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan pengawasan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dengan koefisien determinasi 0,522 dan besar kontribusi sebanyak 52,2%. SMA Negeri di Kota Padang memiliki kategori baik dalam pengawasan kepala sekolah serta disiplin kerja pada guru sehingga perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik. Pengawasan kepala sekolah yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan disiplin kerja guru yang menjadi baik.

Penelitian relevan lain dilakukan oleh Brahmasari & Siregar 2009 yang memiliki tema “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru pada PT Central Proteinaprim. Penelitian dilakukan dengan menggunakan penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan 100 orang pekerja pada guru PT

Central Proteinaprim. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada guru PT Central Proteinaprim dan kinerja guru.

## **METODE**

Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri X Surabaya yang berjumlah 101 guru.

### *Pengumpulan Data*

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) data yang diperoleh dalam penelitian kuantitatif berupa angka-angka dengan menggunakan analisis statistik. Metode kuantitatif digunakan karena metode ini dapat mengukur aspek secara obyektif pada fenomena yang ada serta dapat digeneralisasikan di dalam statistika induktif (Siyoto & Shodiq, 2015). Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian korelasional dimana penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lain, selain itu untuk mengetahui kekuatan serta arah hubungan antara variabel-variabel tersebut. (Azwar, 2017)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuisisioner akan disebarkan oleh peneliti pada guru SMK Negeri X Surabaya dengan kuisisioner yang sesuai yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu kuisisioner disiplin kerja dan kuisisioner kepuasan kerja. Menurut Suryabrata (2010), metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai peneliti untuk memperoleh data yang diselidiki.

Kuisisioner kepuasan kerja memiliki aitem sebanyak 41 yang telah melakukan uji coba. Hasil dari uji coba terdapat beberapa aitem yang gugur dan menjadi 29 aitem valid, berikut aitem dari kuisisioner kepuasan kerja Kuisisioner disiplin kerja memiliki aitem sebanyak 37 yang telah melakukan uji coba. Hasil dari uji coba terdapat beberapa aitem yang gugur dan menjadi 28 aitem valid, berikut aitem dari kuisisioner disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi *product moment* yang merupakan cara untuk mengukur ketepatan dari suatu alat ukur dalam pengukuran variabel sehingga menghasilkan data kuantitatif dan dapat mendeskripsikan dengan benar variabel yang akan diukur (Azwar, 2017). Analisis data yang dilakukan ini melalui beberapa tahapan guna menghasilkan hasil yang ajeg dengan beberapa tahapan yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Uji coba instrumen pada sasaran dilakukan untuk menguji tingkat validitas

instrumen. Teknik uji validitas diperlukan untuk mengetahui ketepatan data tersebut.

Alat ukur yang baik harus memenuhi validitas serta reliabilitas, alat ukur yang baik harus memenuhi validitas agar tidak ada bias dan dapat memberikan informasi yang sesuai (Siyoto & Shodiq, 2015). Aitem akan dinyatakan valid jika telah ditentukan oleh *correction item correlation* lebih besar dari 0,30 (Sugiyono, 2017).

Uji validitas yang telah dilakukan kemudian dilakukan dengan uji reliabilitas dengan digunakan untuk mengetahui ketepatan serta konsistensi dari alat ukur sehingga alat ukur tersebut memiliki tingkat akurat yang bagus dan dapat dipergunakan untuk pengukuran ulang (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap suatu instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur sehingga memberikan data konsisten dan dapat dipercaya. Semakin tinggi hasil uji reliabilitas maka konsistensi alat ukur semakin baik. Koefisien reliabilitas memiliki rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi maka semakin tinggi pula reliabilitas dari alat ukur (Azwar, 2017). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode alpha cronbach.

**Tabel 1. Pedoman Nilai Alpha Cronbach**

Nilai Korelasi	Koefisien	Kategori
> 0,800		Sangat Reliabel
0,610 – 0,800		Reliabel
0,410 – 0,600		Cukup Reliabel
0,210 – 0,400		Kurang Reliabel
< 0,200		Tidak Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada aitem skala disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Skala**

Variabel	Jumlah Aitem	Nilai Alpha Cronbach	Kategori
Kepuasan Kerja	28	0,723	Reliabel
Disiplin Kerja	29	0,737	Reliabel

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi yaitu dengan dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui pendistribusian data yang telah didapat memenuhi distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Data yang didapat diuji untuk mengetahui distribusi normal data, jika hasil distribusi data normal (Sugiyono, 2017).

Peneliti menggunakan uji normalitas Kolmogorof-Smirnov. Kemudian, uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linier yang signifikan dari dua variabel yang sedang diteliti. Uji linieritas dilakukan untuk memenuhi syarat dalam melakukan analisis korelasi maupun regresi. Pengujian pada penelitian menggunakan Test of Linierity, suatu variabel memiliki hubungan linier dengan variabel lainnya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (Sig<0,05) sedangkan apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (Sig>0,05) maka variabel tidak linier. Variabel yang tidak linier dapat diantisipasi dengan melakukan pemotongan pada data ekstrim atau melakukan analisis data secara terpisah (Widhiarso, 2011). Berikut merupakan hasil dari uji linieritas yang telah dilakukan:

**Tabel 3. Hasil Uji Linieritas**

		Sig (p)	Ket
Disiplin Kerja *	Between	0,000	Linier
Kepuasan Kerja	Linearity Group		

Tahapan selanjutnya dalam pengujian data adalah menguji dengan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis sesuai dengan keadaan yang sedang diamati. Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan diketahui bahwa sebaran data berdistribusi normal serta memiliki hubungan yang linier.

Uji analisis pada penelitian ini menggunakan korelasi sederhana metode yang digunakan yaitu *Pearson Product Moment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur keeratan suatu hubungan dinyatakan menggunakan besaran korelasi dengan rentang nilai dalam angka 0 sampai dengan 1. *Pearson Product Moment* digunakan karena pada korelasi ini data dihitung sesuai dengan data yang dimiliki dan hasil tidak berupa ranking.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Proses olah data dilakukan dengan uji hipotesis setelah melakukan uji asumsi untuk mengetahui apakah data yang didapat telah memenuhi asumsi parametric serta memenuhi syarat. Hasil dari uji asumsi diketahui bahwa data memiliki distribusi normal sehingga memenuhi salah satu syarat dalam teknik analisis data *product moment*. Uji linieritas dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan peneliti linier atau tidak. Salah satu syarat yang untuk melakukan korelasi product moment yaitu dengan data yang berdistribusi normal dan linier.



Penelitian ini peneliti melakukan dua tahap yaitu dengan melakukan tryout dan melakukan pengambilan data untuk penelitian. Proses tryout dilakukan dengan dua kuisioner yaitu kuisioner disiplin kerja dan kuisioner kepuasan kerja. Subjek yang digunakan dalam tryout ini sebanyak 30 guru dan untuk proses pengambilan data penelitian sebanyak 101 guru. Pada kuisioner disiplin kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.884 dan untuk nilai reliabilitas pada kepuasan kerja memiliki nilai 0.992 dan distribusi yang dimiliki kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil dari uji asumsi dan uji linieritas yang dilakukan peneliti dapat dilakukan teknik analisa data dengan menggunakan analisis *product moment* dalam menguji hipotesis yang dimiliki dengan bantuan SPSS 26.0 for windows. Hubungan antara variabel dapat dikatakan signifikan jika pada nilai p memiliki lebih besar 0.05 dan sebaliknya jika nilai p lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak signifikan (Sugiyono, 2017). Berikut merupakan tabel hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan analisis *product moment*: Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap tryout dan penyebaran kuisioner untuk mendapatkan data, maka didapatkan uji hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis		Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	101	101
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	101	101

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada guru SMK Negeri X di Surabaya. Hasil dari pengumpulan data dan perhitungan data yang telah diperoleh oleh peneliti memiliki nilai signifikansi yang didapatkan dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar  $p=0.000$  sehingga dapat diketahui bahwa hipotesis yang peneliti miliki dapat di terima.

Hasil dari analisis *product moment* dengan mendapatkan hasil koefisien korelasi tersebut memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.774. Hasil analisis yang telah didapatkan telah memiliki arti bahwa

variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja memiliki korelasi yang kuat. Hubungan yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan berbanding lurus, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dilakukan oleh guru di SMK Negeri X di Surabaya. Begitu pula dengan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki seorang guru maka semakin rendah pula disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang guru di SMK Negeri X di Surabaya.

### Pembahasan

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan dari guru tentang bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dimiliki oleh guru menyenangkan maupun tidak menyenangkan serta bagaimana para guru memandang pekerjaan mereka. Guru yang telah senang dengan pekerjaan yang mereka terima maka akan dengan senang hati pula untuk mengabdikan terhadap perusahaan dan dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan memiliki disiplin kerja yang baik pula. Kepuasan kerja ada dalam perusahaan atau organisasi baik maka akan menjadikan guru untuk berpikir atau berperilaku disiplin. Sehingga kepuasan kerja yang baik akan memunculkan disiplin kerja yang baik pula terhadap suatu organisasi ataupun perusahaan. Dari dua hal tersebut akan menguntungkan dari pihak organisasi atau perusahaan maupun pihak guru sendiri.

Disiplin kerja yang baik dapat dikatakan apabila guru dapat mematuhi dari peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya tepat waktu tetapi juga berpakaian dengan rapi serta bertanggung jawab merupakan suatu bentuk disiplin yang baik dari guru. Disiplin kerja diperlukan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar tidak menyebabkan kelalaian yang akan menimbulkan pemborosan bagi suatu perusahaan ataupun organisasi. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menguntungkan serta memberi dampak yang positif terhadap perusahaan.

Guru dengan disiplin kerja yang baik maka akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Selain itu, guru yang memiliki disiplin kerja maka akan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan baik organisasi maupun perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh guru dengan disiplin kerja yang baik maka akan lebih efisien dan dapat memegang komitmen penyelesaian tugas dengan baik.

Disiplin kerja yang dimiliki guru dapat mempengaruhi tanggung jawab yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan bertanggung jawab sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, namun berbeda dengan guru yang tidak memiliki disiplin kerja maka akan lalai dalam tanggung jawab tugasnya. Guru yang memiliki disiplin kerja maka tidak hanya tepat dalam waktu tetapi akan memiliki tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang didapatkannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi guru dalam disiplin kerja, yaitu balas jasa, tujuan dan kemampuan, teladan yang diberikan pemimpin, pengawasan yang ketat, ketegasan, keadilan, hubungan antar rekan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada guru yaitu kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru. Kepuasan kerja akan memicu perilaku disiplin kerja pada guru yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Guru akan melakukan tanggung jawab dengan baik dan benar, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta menurunkan tingkat absensi saat memiliki kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan dari guru tentang bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dimiliki oleh guru menyenangkan maupun tidak menyenangkan serta bagaimana para guru memandang pekerjaan mereka. Guru yang telah senang dengan pekerjaan yang mereka terima maka akan dengan senang hati pula untuk mengabdikan terhadap perusahaan dan dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan memiliki disiplin kerja yang baik pula. Kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan atau organisasi baik maka akan menjadikan guru untuk berpikir atau berperilaku disiplin. Sehingga kepuasan kerja yang baik akan memunculkan disiplin kerja yang baik pula terhadap suatu organisasi ataupun perusahaan. Dari dua hal tersebut akan menguntungkan dari pihak organisasi atau perusahaan maupun pihak guru sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada guru SMK Negeri X di Surabaya. Hipotesis penelitian ini terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada Guru SMK Negeri X di Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan analisis data korelasi product moment.

Sekolah merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Sekolah membutuhkan sumber

daya manusia yang berkompeten untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas maka perlu dilakukan dengan hal-hal kecil terlebih dahulu. Kedisiplinan merupakan salah satu cara untuk membuat sumber daya manusia menjadi lebih berkompeten dan berkualitas.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh guru dapat dikatakan baik apabila dapat mematuhi dari peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bentuk dari disiplin kerja tidak hanya tepat waktu tetapi juga berpakaian dengan rapi serta bertanggung jawab merupakan suatu bentuk disiplin yang baik yang dimiliki oleh guru. Disiplin kerja diperlukan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar tidak menyebabkan kelalaian yang akan menimbulkan pemborosan bagi suatu perusahaan ataupun organisasi. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menguntungkan serta memberi dampak yang positif terhadap perusahaan.

Guru dengan disiplin kerja yang baik maka akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Guru yang memiliki disiplin kerja maka akan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan baik organisasi maupun perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh guru dengan disiplin kerja yang baik maka akan lebih efisien dan dapat memegang komitmen penyelesaian tugas dengan baik.

Disiplin kerja yang dimiliki guru dapat mempengaruhi tanggung jawab yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan bertanggung jawab sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, namun berbeda dengan guru yang tidak memiliki disiplin kerja maka akan lalai dalam tanggung jawab tugasnya. Guru yang memiliki disiplin kerja maka tidak hanya tepat dalam waktu tetapi akan memiliki tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang didapatkannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Saydam, 2005), diantaranya: kompensasi yang diberikan perusahaan, teladan pemimpin, aturan pasti yang ada dalam perusahaan atau organisasi, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin, pengawasan yang diberikan oleh pemimpin dan perhatian kepada pegawai atau anggota organisasi. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, besar kecilnya yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi disiplin kerja guru ataupun anggota organisasi. Guru yang mendapatkan kompensasi layak dalam pekerjaan maka akan mempengaruhi disiplin kerja dari guru tersebut.



Teladan kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi, dalam hal ini teladan pemimpin yang baik akan menghasilkan disiplin kerja yang baik pula oleh guru maupun anggota organisasi. Guru dalam sekolah juga akan meniru perilaku dari pemimpin sekolah, maka pemimpin yang mencontohkan kedisiplinan yang baik akan melakukan hal yang sama pula. Aturan pasti yang diberikan suatu perusahaan atau organisasi akan menimbulkan rasa disiplin dan kedaran untuk disiplin pada guru ataupun anggota organisasi lain. Aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah atau organisasi akan memudahkan untuk guru serta anggota organisasi untuk mentaati aturan tersebut.

Pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin, guru atau anggota organisasi akan lebih disiplin jika pemimpin berani melakukan pengambilan keputusan untuk mendisiplinkan anggotanya. Keputusan yang diambil pemimpin akan mendapatkan nilai tersendiri dari anggota organisasi atau guru dalam melakukan disiplin kerja, hal ini dikarenakan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kesadaran diri saja namun ada faktor internal. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin akan membuat guru atau anggota organisasi lebih merasa memiliki kesadaran yang didorong dari luar untuk lebih disiplin. Guru yang mendapatkan pengawasan dari kepala sekolah akan mempengaruhi disiplin kerja pada guru. Perhatian yang diberikan kepada pegawai atau anggota organisasi, dalam hal ini akan mempengaruhi disiplin kerja dari pegawai atau anggota organisasi yang dapat perhatian akan merasa memiliki dorongan untuk lebih disiplin. Guru yang merasa diperhatikan maka akan lebih memiliki kesadaran dalam melakukan disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi dari disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2016), adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru atau anggota dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi harus jelas serta ideal. Tujuan perusahaan atau organisasi akan dibebankan kepada guru. Beban yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru agar guru dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

Pemimpin sangat mempengaruhi untuk menentukan kedisiplinan dari gurunya. Teladan dari guru adalah pemimpin itu sendiri. pimpinan yang memiliki disiplin yang baik maka akan menjadi contoh untuk gurunya dalam menerapkan kedisiplinan begitu pun sebaliknya. Waskat merupakan pengawasan melekat yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi

kepada gurunya. Hal ini merupakan tindakan yang paling nyata serta efisien dalam meningkatkan disiplin kerja pada guru.

Balas jasa ini berupa gaji serta kesejahteraan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini mempengaruhi disiplin kerja dari guru itu sendiri. guru yang memiliki kepuasan terhadap kesejahteraan serta gaji yang dimiliki dari pekerjaannya maka akan semakin baik tingkat disiplin dari guru tersebut. Keadilan yang diberikan kepada perusahaan ikut serta dalam mendorong kedisiplinan dari guru. Persepsi dari guru yang menganggap dirinya diperlakukan dengan adil maka akan meningat pula kedisiplinannya. Hubungan kemanusiaan yang baik terhadap rekan kerja maka akan menciptakan disiplin kerja pada guru itu sendiri. Pekerjaan yang dilakukan seorang guru atau anggota organisasi membutuhkan keadilan serta hubungan yang baik antar rekan kerja serta mendapatkan dukungan kompensasi yang layak sehingga dapat memenuhi kepuasan kerja dari guru tersebut.

Ketegasan pimpinan dari suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil keputusan serta menghukum guru yang tidak disiplin maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada guru. Sanksi serta hukuman yang diberikan kepada guru turut serta membantu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan disiplin kerja pada gurunya.

Kepuasan kerja akan memicu perilaku disiplin kerja pada guru yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Guru akan melakukan tanggung jawab dengan baik dan benar, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta menurunkan tingkat absensi saat memiliki kepuasan kerja.

Disiplin kerja yang baik dapat dilakukan dengan kriteria guru atau anggota organisasi dapat mematuhi peraturan yang dimiliki oleh organisasi tersebut serta dapat bertanggung jawab atas yang dilakukannya (Hasibuan, 2016). Disiplin kerja yang dilakukan oleh guru atau anggota organisasi didasari oleh keinginan dari diri sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu kompensasi yang perusahaan atau organisasi berikan, aturan yang diberikan, pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan dimana hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari kepuasan kerja.

Sikap yang dimiliki oleh guru dalam menilai yang diberikan dirinya terhadap sekolah maupun yang diberikan sekolah terhadap dirinya sehingga memiliki perasaan tersendiri terhadap pekerjaan yang mereka miliki merupakan bentuk dari kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu

salah satunya dengan kedudukan atau posisi maupun dengan pangkat yang dimiliki. Guru yang memiliki kesenangan dalam dirinya menjadi guru akan merasakan kepuasan yang tinggi terhadap dirinya karena yang diinginkannya tercapai begitu sebaliknya guru yang tidak menyukai untuk menjadi guru maka akan merasa bahwa tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dimilikinya. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru dapat meningkatkan disiplin pada guru.

Penelitian yang dilakukan (Nurfarhana, Abdillah, & Prasetyono, 2017) yang memiliki tema faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru mengatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian dan data yang telah didapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Nurfarhana, Abdillah, & Prasetyono, 2017) Penelitian tersebut mengatakan bahwa peran yang diberikan sekolah memiliki keterkaitan khusus terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh guru atau anggota organisasi. Guru atau organisasi yang memiliki disiplin kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik pula terhadap sekolah.

Menurut Luthans (2006) mengungkapkan terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, guru menyukai pekerjaan yang menurut mereka memberikan tantangan sehingga dapat menggunakan keterampilan serta kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas. Gaji atau upah, guru menginginkan sistem serta kebijakan mengenai upah serta promosi yang dapat mereka persepsinya adil dan segaris. Kesempatan promosi, promosi atau kenaikan jabatan merupakan bentuk dari pemberian kesempatan untuk guru agar bisa berkembang. Guru yang telah merasakan ketetapan dari promosi jabatan maka akan merasakan kepuasan dari pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan sekolah merupakan upaya yang dapat ilaukan unyuk mengarahkan individu dalam melakukan suatu tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Figur supervisi atau pengawas akan dijadikan contoh untuk anak buahnya, supervisi atau pengawas yang buruk akan mengakibatkan turnover serta menurunnya tingkat absensi. Rekan kerja, guru akan merasa puas bila memiliki rekan kerja yang dapat mendukung peran dalam bekerja terutama dukungan dari perilaku atasan. Kondisi kerja yang terdapat dalam lingkungan sekolah, guru menginginkan keadaan sekitar yang aman serta memiliki fasilitas yang memadai untuk kemajuan dari guru itu sendiri.

As'ad (2003) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, yaitu: kedudukan atau posisi yang dimiliki oleh guru, perubahan tingkat pekerjaan dari guru dapat

mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut. Guru dengan kedudukan tinggi akan lebih merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya pada saat ini. Pangkat atau golongan yang dimiliki, perbedaan sedikit dari pangkat atau golongan yang ada dalam guru meskipun hanya perbedaan gaji yang sedikit tetap menimbulkan rasa bangga tersendiri. Umur atau usia memiliki peran tersendiri dalam kepuasan kerja. Umur 25 hingga 34 serta umur 40 hingga 45 tahun akan menimbulkan rasa yang kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Jaminan sosial serta jaminan finansial yang diberikan perusahaan atau organisasi akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari guru. Mutu pengawasan yang dimiliki sekolah mempengaruhi kepuasan kerja dari guru dapat ditingkat melalui interaksi serta hubungan baik yang dibuat oleh pemimpin.

Pada penelitian ini terdapat indikator yang memiliki kontribusi lebih mengenai disiplin kerja serta kepuasan kerja. Terdapat indikator ketepatan dalam melakukan pekerjaan dengan mean 3,77 kemudian untuk indikator tertib dalam berpakaian memiliki mean sebesar 3,43, indikator dari konsisten dalam bekerja memiliki mean sebesar 4,7, kemudian untuk indikator pada bertanggung jawab pada hasil pekerjaan memiliki mean 4,23 serta pada indikator menjalankan pekerjaan secara maksimal memiliki mean sebesar 4,12 kemudian untuk indikator mematuhi atasan memiliki mean sebesar 4,13 dan untuk semangat dalam bekerja memiliki mean sebesar 3,96. Hasil yang didapatkan sesuai dengan kondisi yang ada di SMK Negeri X di Surabaya yang terlihat bahwa guru bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dimilikinya dan menjalankan pekerjaan secara maksimal. Hal tersebut terlihat dari bagaimana guru menjalankan pekerjaan secara maksimal dengan melakukan berbagai media pembelajaran dalam menyalurkan materi ke murid yang ada di sekolah. Guru juga mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan atau pimpinan sekolah. Salah satu contohnya yang dapat diketahui guru tetap melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan secara maksimal.

Pada penelitian ini pada variabel kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yang menonjol dalam penelitian ini. Indikator hubungan interpersonal yang dimiliki guru memiliki nilai mean sebesar 4,56, kemudian untuk indikator fasilitas yang dimiliki memiliki nilai mean sebesar 4,23, lalu untuk indikator tanggung jawab dalam pekerjaan memiliki nilai mean sebesar 4,20 serta untuk pengawasan terhadap kondisi guru memiliki nilai 2,0 dan untuk kompensasi yang diberikan memiliki nilai 4,0. Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada di sekolah SMK Negeri X di

Surabaya yang menunjukkan bahwa hubungan terhadap sesama guru memiliki hubungan yang baik. Guru yang ada di SMK Negeri X di Surabaya juga memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan. Kompensasi yang diberikan oleh sekolah terhadap guru mampu membuat guru memiliki kepuasan tersendiri terhadap sekolah yang ada.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustiana dan Widya 2014 yang bertema "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus" menghasilkan ada pengaruh pada lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 45,6%. Secara parsial dalam penelitian ini 19,9% variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini memiliki pengaruh positif serta signifikan secara parsial sehingga dapat membantu dalam peningkatan kinerja guru di sekolah, dengan demikian kepuasan kerja dengan disiplin kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus.

Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru tinggi maka sikap disiplin kerja dari seorang guru akan tinggi pula. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0.774. Hal tersebut merupakan tanda bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan memiliki hubungan yang kuat dapat dilihat dari nilai korelasi 0.774. Pada penelitian ini dapat dikatakan berbanding lurus dengan arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang akan dilakukan oleh guru. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu dengan adanya pengawasan yang diberikan oleh sekolah terhadap guru dengan kompensasi yang diberikan guru serta tanggung jawab yang dimiliki guru dimana ini merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu apabila adanya pengawasan yang diberikan sekolah terhadap guru, tanggung jawab yang dimiliki oleh guru serta aturan yang pasti yang diberikan oleh sekolah.

Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kompensasi, teladan yang diberikan pemimpin, aturan yang diberikan oleh sekolah, pengambilan keputusan pemimpin serta pengawasan yang diberikan terhadap guru (Saydam, 2005). Pengawasan yang diberikan sekolah terhadap guru dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pada guru dikarenakan guru merasakan bahwa apa yang dikerjakan dan dilakukannya diperhatikan oleh sekolah serta sekolah dapat memberikan evaluasi

dalam peningkatan kerja guru. Kompensasi yang diberikan oleh sekolah mempengaruhi disiplin kerja yang dimiliki guru hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan sesuai atau tidak dengan kinerja guru, jika guru diberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang diberikan guru terhadap sekolah maka guru akan lebih giat dalam bekerja. Aturan pasti yang diberikan sekolah terhadap guru akan memberikan tingkat disiplin yang tinggi terhadap guru sendiri, hal ini dikarenakan semakin adanya aturan yang diberikan maka seseorang akan dengan mudah mentaati aturan tersebut dan jika dalam suatu tempat tidak memiliki aturan maka guru sendiri akan merasa bebas dan dapat melakukan hal sesuai dengan keinginannya sendiri.

Penelitian ini menunjukkan kesesuaian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurfarhana, Abdillah, & Prasetyono, 2017) yang menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada guru merupakan lingkungan yang nyaman, kesesuaian finansial yang didapatkan dari sekolah serta hubungan dengan rekan sesama guru dimana pada hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara peran pemimpin sekolah dengan motivasi kerja, peran pemimpin dengan kepuasan kerja, peran pemimpin terhadap disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan hasil 41,22% dan 59,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian tersebut. Hal tersebut sesuai dengan hasil yang ditemukan peneliti kepuasan kerja yang dimiliki mempengaruhi disiplin kerja dari guru tersebut.

Pada penelitian ini peneliti lebih berfokus pada disiplin kerja secara keseluruhan. Keterbatasan dalam penelitian ini perlu dilakukan dengan penambahan subjek dan karakteristik sehingga dapat menemukan disiplin kerja yang serta kepuasan kerja pada guru.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Negeri X Surabaya. Hubungan antar variabel memiliki hubungan yang positif yaitu apabila disiplin kerja pada guru tinggi maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru juga tinggi, sebaliknya jika disiplin kerja yang dimiliki guru rendah maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru juga rendah. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada guru SMK Negeri X di Surabaya diterima.



## Saran

### 1. Bagi Sekolah

Penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan informasi terhadap sekolah mengenai keadaan sekolah yang terjadi pada guru SMK Negeri X di Surabaya, sehingga sekolah dapat mempertahankan maupun meningkatkan hal yang telah dicapai dan dapat dijadikan evaluasi oleh sekolah.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terbaru mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber tambahan untuk lebih dikembangkan untuk selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitiandi sekolah menengah kejuruan yang lain dengan menggunakan subjek lebih banyak untuk lebih mendapatkan hasil yang lebih valid.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of Communications*, (1), 2. Retrieved Desember 2019, from <https://inject.iainsalatiga.ac.id/index.php>.
- Aliyyah, R. R. (2018). *Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan*. Jakarta: Polimedia.
- As'ad. (2013). *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja guru pada PT Central Proteinaprima. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, (7), 1. Retrieved Oktober 2019, from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article>.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional PT PLN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (44), 1. Retrieved Oktober 2019, from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php>.
- Jain, S., & Verma, S. (2014). Teacher's job satisfaction and job performance. *Global Journal of Multidisciplinary Studies*, (2), 2. Retrieved Desember 2019, from <https://www.scrip.org/journal>
- Kamdi, W. (2014, Pebruari). Kinerja guru SMK: Analisis beban kerja dan karakteristik pembelajaran. *Teknologi dan Kejuruan*, (37), 1-12. Retrieved Desember 2019, from <http://journal.um.ac.id/index.php/teknologi-kejuruan>.
- Lijan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lismeida, R. A., & Meilani, R. I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja guru: Sebuah studi terhadap guru SMK tersertifikasi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, (2), 57-65. Retrieved Desember 2019, from <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>
- Luthans. (2006). *Perilaku organisasi*. (V. A. Yuwono, Trans.) Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulyadi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, (1), 2. Retrieved Desember 2019, from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/520>
- Nellitawati. (2012). Kontribusi pengawasan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMK di Kecamatan Koto Tengah Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, (12), 2. Retrieved Desember 2019, from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php>.
- Nurfarhana, A., Abdillah, A., & Prasetyono, H. (2017). Faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMKN 1 Depok dan SMKS Yapan Indonesia. *Research and Development Journal of Education*, (4), 1. Retrieved Desember 2019, from <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/RDJE/article/view/2065>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi*. (B. Molan, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Rustiana, A., & Widya, B. K. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan

disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus. *Economic Education Analysis Journal*, (3), 2. Retrieved Desember 2019, from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/3860>.

Sarjana, S. (2013). Disiplin kerja (studi kasus guru SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat). *Jurnal Humanis*, (12), 1. Retrieved Desember 2019, from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/humanus/article/view/3108>

Saydam, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djimbaran.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siyoto, S., & Shodiq, A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukardi. (2004). *Metode penelitian pendidikan: Kompetensi dan praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suryabrata. (2010). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Pres.

Sutanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Jakarta: Prenada Media.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Widhiarso, W. (2011, Mei 26). *Data tidak linier? Kita analisis secara terpisah saja*. (Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada) Retrieved Januari 2020, from <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/menyiasati-data-yangtidak-linier/>.

