

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan fondasi bagi pembangunan bangsa karena melalui Pendidikan, kualitas sumber daya manusia dapat dibentuk secara terarah dan berkelanjutan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa Pendidikan bertujuan mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam konteks pendidikan formal, guru memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga bertugas membimbing, menilai, serta membantu perkembangan karakter peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru memiliki posisi yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Sejalan dengan itu Mulyasa, (2013) menyatakan bahwa guru profesional adalah mereka yang mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif.

Pemerintah juga menekankan pentingnya profesionalisme guru melalui regulasi Permen PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009 yang mengatur bahwa kinerja guru diukur melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG). Pemerintah juga turut menekankan pentingnya kinerja guru melalui regulasi, seperti Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menegaskan bahwa

guru harus memenuhi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya juga mengatur bahwa kinerja guru akan diukur melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG), yang dijadikan dasar untuk menilai profesionalisme dan peningkatan karier guru. Dengan demikian kinerja guru bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga amanat peraturan perundang-undangan.

Di SMPN 2 Adimulyo, nilai PKG guru menunjukkan hasil yang positif dengan rentang nilai 82-89 (Kategori Baik). Capaian ini menjadi fenomena menarik mengingat sekolah ini menghadapi realita lingkungan kerja fisik yang belum ideal. Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja fisik mencakup sarana prasarana yang memengaruhi kenyamanan kerja. Di lapangan, ditemukan keterbatasan sarana TIK seperti komputer dan proyektor yang jumlahnya terbatas, internet yang lambat, serta kendala daya listrik. Kondisi ini berkaitan erat dengan kebijakan anggaran pemerintah, di mana alokasi dana operasional sekolah memiliki keterbatasan dalam pengadaan fasilitas baru secara serentak.

Meskipun menghadapi kendala fisik dan anggaran, komitmen guru di SMPN 2 Adimulyo tetap terjaga. Kondisi ini mengindikasikan adanya pengaruh kuat dari Lingkungan Kerja Non-Fisik. Menurut

(Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Di SMPN 2 Adimulyo, hubungan interpersonal yang harmonis dan budaya saling membantu seperti peran guru piket yang membantu rekan yang berhalangan menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja meskipun fasilitas terbatas.

Selain lingkungan kerja non-fisik, Dukungan Organisasi juga menjadi faktor krusial. Dukungan organisasi menggambarkan sejauh mana sekolah memberikan perhatian dan bantuan kepada guru. Menurut Eisenberger et al., (1986) melalui teori *Perceived Organizational Support* (POS) menyatakan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik jika merasa dihargai oleh organisasinya. Hal ini tercermin dari peran Kepala Sekolah yang aktif memberikan motivasi, arahan, serta kebijakan pembagian tugas dan jadwal yang adil agar guru memiliki waktu istirahat yang proporsional.

Sinergi antara lingkungan non-fisik yang positif dan dukungan organisasi ini pada akhirnya memicu munculnya Kepuasan Kerja. Robbins & Judge, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Guru yang merasa puas biasanya menunjukkan antusiasme yang lebih besar, lebih kreatif, serta lebih berkomitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan *Two-Factor Theory* dari Herzberg, ketika faktor fisik (*hygiene*) terbatas akibat kendala anggaran, maka faktor motivator seperti hubungan sosial yang baik, perhatian pimpinan, serta rasa bangga saat melihat keberhasilan siswa menjadi kunci utama dalam mempertahankan kepuasan. Kepuasan inilah yang menjadi variabel penggerak (*intervening*) bagi guru untuk tetap memberikan kinerja terbaiknya meski di tengah keterbatasan fasilitas infrastruktur.

Jika melihat kondisi nyata di SMP Negeri 2 Adimulyo, ketiga faktor ini menjadi sangat relevan untuk diteliti. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah dan beberapa guru ASN serta dari pengamatan awal, SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki jumlah siswa sekitar 766 orang dengan 35 guru ASN. Dari sisi kompetensi, guru-guru di sekolah ini sudah memenuhi kualifikasi akademik dan mengajar secara linier sesuai bidangnya. Mereka juga aktif mengikuti Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihan, dan sertifikasi. Kinerja guru secara umum tergolong baik, terbukti dari nilai Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang berada pada kisaran 82 hingga 89. Guru juga menunjukkan komitmen kerja yang tinggi, datang tepat waktu, serta bersedia mendampingi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, lomba, dan Pramuka. Bahkan ketika berhalangan hadir, guru tetap memastikan kelas terlayani dengan menitipkan tugas kepada guru piket.

Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi nyata di SMP Negeri 2 Adimulyo, diperlukan penyajian data empiris terkait kompetensi guru, kinerja, beban mengajar, administrasi, serta fasilitas penunjang pembelajaran yang dapat dilihat di halaman lampiran. Data ini penting sebagai dasar dalam menganalisis variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja fisik, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Selain itu, informasi ini juga memperkuat fenomena lapangan yang menunjukkan adanya variasi dalam sumber daya sekolah maupun pelaksanaan tugas guru ASN.

Data berikut diperoleh melalui dokumentasi sekolah dan observasi langsung, kemudian disajikan dalam bentuk grafik agar memudahkan pembacaan dan analisis. Grafik-grafik ini memberikan deskripsi awal tentang kondisi guru ASN, mulai dari linieritas mata pelajaran, hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG), distribusi jam mengajar, kelengkapan administrasi, hingga ketersediaan fasilitas pembelajaran. Penyajian data ini diharapkan menjadi dasar yang kuat dalam memahami konteks penelitian serta relevansinya terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 1.1

Linieritas Guru ASN SMPN 2 Adimulyo 2023/2024

No	Kategori	Jumlah Guru ASN	Presentase (%)
1	Linier	31	86,11 %
2	Tidak Linier	4	13,89 %
Total		35	100,00 %

Keterangan:

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa sebagian besar guru ASN di SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki latar belakang pendidikan yang linier dengan mata pelajaran yang diampu, yaitu sebesar 88,6%. Sementara itu, guru yang tidak linier hanya 11,4%. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum kesesuaian kompetensi profesional guru sudah terpenuhi, sehingga mendukung pelaksanaan pembelajaran yang lebih efektif. Linieritas ini menjadi salah satu indikator penting dalam peningkatan kinerja guru.

Tabel 1.2
Predikat Guru ASN SMPN 2 Adimulyo Tahun 2023/2024

No	Predikat	Jumlah Guru ASN	Presentase (%)
1	Baik (82-89)	35	100 (%)
2	Cukup	0	0
3	Kurang	0	0
Total		35	100 (%)

Keterangan:

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa seluruh guru ASN, yaitu 100%, memperoleh predikat “Baik” pada hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG). Tidak terdapat guru dengan kategori “Cukup” maupun “Kurang”. Hal ini mengindikasikan bahwa guru telah memenuhi standar kompetensi dasar sesuai PermenPAN-RB Nomor 16 Tahun 2009, baik pada aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Secara umum, kinerja guru

berada pada tingkat yang memadai untuk mendukung mutu pendidikan di sekolah.

Tabel 1.3

Nilai Administrasi Guru ASN

No	Kategori	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	Sangat Baik (>90)	0	0 %
2	Baik (80-89)	32	91,40%
3	Cukup (70-79)	3	8,60 %
4	Kurang (>70)	0	0 %
Total		35	100 %

Keterangan:

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar guru, yaitu 91,4%, memperoleh nilai administrasi pada kategori “Baik” (80–89). Sementara itu, terdapat 8,6% guru yang berada pada kategori “Cukup”. Tidak ada guru yang mencapai kategori “Sangat Baik” maupun “Kurang”. Hasil ini menggambarkan bahwa kelengkapan administrasi pembelajaran seperti RPP, jurnal mengajar, penilaian, dan perangkat wajib lainnya sudah dikelola dengan baik oleh guru. Namun demikian, masih diperlukan pembinaan untuk meningkatkan sebagian kecil guru agar dapat mencapai kategori yang lebih tinggi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain kepemimpinan, beban kerja, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, komitmen kerja dan juga dukungan organisasi. Berdasarkan

pra survey yang peneliti lakukan, faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru ASN di SMPN 2 Adimulyo dapat diidentifikasi adalah kepuasan kerja sebagai variabel intervening, lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru di penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam bidang pendidikan. Kepuasan kerja menggambarkan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian antara harapan dan kondisi kerja yang dirasakan. Robbins & Judge, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa senang, nyaman, dan puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas profesionalnya, memiliki motivasi kerja yang baik, serta mampu melaksanakan proses pembelajaran secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan beberapa guru di SMP Negeri 2 Adimulyo, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru terpenuhi jika kesejahteraan guru baik, pimpinan selalu memberikan arahan dan motivasi, prestasi mereka diakui, pimpinan memberikan

keputusan dan kebijakan yang mendukung kinerja mereka, fasilitas yang dibutuhkan tersedia dan lain sebagainya. Ketika guru merasa didukung, dihargai, dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif, maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas, beban kerja yang kurang proporsional, serta kendala teknis dalam pembelajaran berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja non-fisik merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan kenyamanan psikologis dan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berbeda dengan lingkungan fisik yang bersifat kebendaan, lingkungan non-fisik lebih menekankan pada aspek psikis dan interaksi sosial yang tercipta di dalam ekosistem kerja. Kondisi ini mencakup suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, serta adanya rasa aman secara emosional bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam kaitannya dengan kondisi tersebut, Nitiseminto, (2015) mendefinisikan lingkungan kerja non-fisik sebagai kondisi-kondisi di sekitar karyawan yang bersifat imateriel yang dapat memengaruhi perasaan, kenyamanan, dan konsentrasi karyawan selama melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam konteks instansi pendidikan, hal ini tercermin dari adanya kepaduan antar guru dalam menyelesaikan tugas kolektif serta minimnya konflik interpersonal yang destruktif. Apabila hubungan

manusiawi (*human relations*) di lingkungan sekolah terjalin secara harmonis, maka guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perkembangan peserta didik.

Aspek lain yang turut membentuk lingkungan kerja non fisik di sekolah berkaitan dengan dukungan dan pola interaksi yang diberikan oleh pimpinan kepada guru, Saydam, (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup keseluruhan sarana non-material yang tersedia di sekitar karyawan yang secara tidak langsung memengaruhi pelaksanaan kerja. Unsur-unsur seperti gaya kepemimpinan yang suportif, kejelasan instruksi dari pimpinan, serta adanya sistem pengakuan atas prestasi kerja menjadi bagian integral dari pembentukan iklim kerja yang sehat. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif di sekolah bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administratif, tetapi juga sebagai upaya untuk menjaga stabilitas mental dan loyalitas guru terhadap profesinya.

Indikator lingkungan kerja non-fisik dalam penelitian ini merujuk pada teori Sedarmayanti, (2017) yang mencakup hubungan sesama rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, serta suasana kerja yang kondusif. Fenomena di SMPN 2 Adimulyo menunjukkan bahwa indikator hubungan sesama rekan kerja terimplementasi dengan sangat kuat, yang terlihat dari budaya saling membantu antar guru melalui sistem guru piket saat terdapat rekan yang berhalangan hadir, serta terciptanya komunikasi

yang cair dalam menyelesaikan tugas-tugas kolektif. Hal ini diperkuat dengan indikator hubungan atasan dengan bawahan yang harmonis, di mana Kepala Sekolah berperan aktif memberikan motivasi, bimbingan, serta arahan yang transparan sehingga menciptakan suasana kerja yang aman secara psikologis. Meskipun sekolah menghadapi keterbatasan fasilitas fisik dan kendala anggaran, indikator suasana kerja yang penuh kekeluargaan dan minim konflik interpersonal ini terbukti menjadi faktor krusial yang menjaga kenyamanan guru dalam menjalankan tanggung jawab profesinya secara optimal.

Selain lingkungan non fisik, dukungan organisasi merupakan persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dan dukungan terhadap kontribusi serta kesejahteraan anggotanya. Konsep ini dikenal sebagai *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikemukakan oleh (Eisenberger et al., 1986). Dukungan organisasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti dukungan pimpinan, kejelasan kebijakan, pembagian tugas yang adil, kesempatan pengembangan profesional, serta hubungan kerja yang harmonis. Dukungan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMP Negeri 2 Adimulyo menunjukkan bahwa dukungan organisasi telah diberikan melalui peran pimpinan sekolah dalam memberikan arahan,

motivasi, serta kepercayaan kepada guru untuk melaksanakan tugas dan berinovasi dalam pembelajaran. Hubungan kerja antar guru juga terjalin secara harmonis, yang menciptakan iklim kerja yang relatif kondusif. Namun demikian, dukungan organisasi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal penyediaan fasilitas kerja, pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, serta pengaturan beban kerja yang lebih proporsional. Dukungan organisasi yang optimal diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Apabila dikaitkan dengan teori, fenomena lapangan, dan regulasi pemerintah, jelas bahwa lingkungan kerja non fisik, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Berbagai penelitian terdahulu juga mendukung hubungan antar variabel tersebut. Vivi Sumanti dan Firmansyah (2021), dengan Jurnal Manajemen dan bisnis menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan Ernawati dkk juga memperkuat bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pada aspek dukungan organisasi, penelitian (Devi Novianti et al., 2024) menunjukkan adanya pengaruh positif dukungan organisasi terhadap kinerja ($t_{hitung} = 0,044 < t_{tabel} = 1,66071$; dan $F_{hitung} 29,020 > F_{tabel} 2,47$). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Fachrunnisa Ernanda

Manurung et al., 2025) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Lebih jauh lagi, (Marbun & Jufrizen, 2022a) membuktikan bahwa dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian Ayu Mujiningsih dan Achmad Syahid (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara faktor organisasi dan kinerja guru. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memainkan peran langsung terhadap kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai variabel mediasi dalam berbagai hubungan antarvariabel dalam konteks pendidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari adanya kontradiksi antara kondisi nyata di lapangan dengan teori yang ada. Secara teoritis, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti keterbatasan proyektor, laboratorium yang tidak mencukupi, serta kendala kestabilan listrik dan internet seharusnya berdampak negatif terhadap produktivitas. Namun, fenomena di SMP Negeri 2 Adimulyo menunjukkan hal yang berbeda, di mana guru ASN tetap mampu mempertahankan kinerja pada kategori "Baik" dengan nilai PKG di rentang 82–89 dan menunjukkan

komitmen tinggi seperti kehadiran tepat waktu serta keaktifan dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Kondisi lingkungan kerja di sekolah tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan fasilitas fisik, tetapi juga mencakup kualitas hubungan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, serta perhatian organisasi terhadap kebutuhan guru. Dalam pelaksanaan tugasnya, Guru ASN dihadapkan pada tuntutan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan, sementara kondisi fasilitas dan dukungan yang tersedia belum selalu berada pada kondisi yang ideal. Situasi tersebut dapat mempengaruhi pengalaman guru dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk rasa nyaman, penghargaan, dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, keterbatasan fasilitas tidak dapat dipandang sebagai satu-satunya faktor yang menentukan kinerja guru, karena kondisi lingkungan kerja non fisik dan dukungan yang diberikan organisasi juga dapat membentuk respons guru terhadap tuntutan pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, kepuasan kerja menjadi aspek penting untuk menjelaskan keterikatan antara kondisi kerja dengan kinerja guru. Guru yang memperoleh hubungan kerja yang baik, dukungan dari pimpinan, penghargaan atas prestasi, serta kebijakan yang mendukung pelaksanaan tugas cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih positif. Pengalaman tersebut selanjutnya dapat tercermin dalam kepuasan kerja dan mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Oleh

karena itu, penelitian ini menguji kepuasan kerja sebagai variable intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi dengan kinerja Guru ASN.

Berbeda dengan studi terdahulu yang umumnya menguji hubungan langsung, penelitian ini menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening untuk memediasi pengaruh lingkungan non fisik dan dukungan organisasi terhadap kinerja. Selain itu, fokus subjek penelitian dibatasi secara ketat hanya pada Guru ASN guna melihat dampak spesifik dari kepatuhan terhadap regulasi pemerintah, seperti PermenPAN-RB Nomor 16 Tahun 2009, di tengah keterbatasan fasilitas sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru ASN, sehingga penelitian ini diberi judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru ASN di SMP Negeri 2 Adimulyo)”***.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penyelenggaraan pendidikan, kinerja guru ASN berperan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah, yang dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan dukungan organisasi. Lingkungan kerja

yang nyaman, fasilitas pembelajaran yang memadai, serta dukungan organisasi yang baik diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan berdampak pada peningkatan kinerja. Kondisi di SMP Negeri 2 Adimulyo menunjukkan bahwa meskipun kinerja guru ASN tergolong baik, masih terdapat kendala terkait fasilitas fisik, sarana TIK, stabilitas jaringan internet, dan dukungan organisasi yang belum optimal, sehingga diperlukan pengujian empiris untuk memahami hubungan langsung maupun tidak langsung antara lingkungan kerja fisik, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru secara sistematis dan ilmiah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN di SMPN 2 Adimulyo?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN di SMPN 2 Adimulyo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ASN di SMPN 2 Adimulyo?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru ASN di SMPN 2 Adimulyo?
5. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru ASN di SMPN 2 Adimulyo?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru?

7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mengarahkan penelitian agar lebih fokus dan sesuai tujuan, maka batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada Guru ASN di SMP Negeri 2 Adimulyo, dengan jumlah populasi 35 orang. Guru non-ASN tidak termasuk dalam penelitian.
 2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner skala Likert sebagai alat pengumpulan data.
 3. Analisis data dibatasi menggunakan SPSS atau analisis jalur (path analysis) untuk melihat hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel.
 4. Variabel yang diteliti terbatas pada empat variabel, yaitu:
 - a. Kinerja Guru
 - b. Kepuasan Kerja
 - c. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - d. Dukungan Organisasi
- 1) Kinerja Guru

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini disusun berdasarkan standar regulasi pendidikan yang berlaku serta disesuaikan dengan kondisi empiris dan realitas komitmen guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini, menurut (Mulyasa, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Pembelajaran

Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar secara sistematis, logis, kontekstual, dan mutakhir. Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Memilih sumber belajar dan media belajar yang relevan dengan materi dan strategi pembelajaran.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Memulai pembelajaran secara efektif dengan mengaitkan materi dengan atau ilmu pengetahuan awal peserta didik. Menguasai dan menyampaikan materi secara sistematis. Menerapkan pendekatan, strategi, dan metode pembelajaran yang tepat. Mengelola kelas secara efektif dan menciptakan suasana belajar yang kondusif.

3. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik. Menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau proses dan hasil belajar. Memanfaatkan hasil penilaian sebagai dasar pemberian umpan balik, remedial, dan pengayaan, serta perbaikan pembelajaran selanjutnya.

- 2) Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017) dan (Hezberg, 1966), Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek berikut:

1. Kepuasan terhadap Hasil Kerja

Perasaan bangga dan puas yang dirasakan guru atas pencapaian dan perkembangan hasil belajar peserta didik sebagai refleksi dari keberhasilan proses pembelajaran yang dilaksanakan.

2. Kepuasan terhadap Fasilitas Kerja

Tingkat kepuasan guru terhadap ketersediaan dan kelayakan sarana serta prasarana pembelajaran yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas mengajar.

3. Kesesuaian Beban Kerja

Rasa nyaman dan adil yang dirasakan guru terhadap pembagian tugas, tanggung jawab, serta jam mengajar yang diterima sesuai dengan ketentuan dan kemampuan.

4. Kepuasan Sosial di Lingkungan Kerja

Tingkat kenyamanan guru dalam menjalin hubungan sosial yang harmonis dengan kepala sekolah, rekan sejawat, tenaga kependidikan, dan peserta didik di lingkungan sekolah.

5. Kondisi Personal dan Emosional

Stabilitas emosi, motivasi kerja, dan perasaan nyaman yang dirasakan guru dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh suasana dan iklim kerja di sekolah.

3) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017) dan (Nitiseminto, 2015), indikator lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek berikut:

1. Harmonisasi Hubungan Rekan Sejawat

Tingkat kerukunan, kepaduan, dan kerjasama antar guru di sekolah, termasuk budaya saling membantu (Seperti peran guru piket), dalam menyelesaikan tugas kolektif.

2. Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan

Pola komunikasi dan hubungan timbal balik antar kepala sekolah dan para guru yang mencakup keterbukaan, keramahan pimpinan, serta kejelasan dalam memberikan instruksi kerja.

3. Iklim Psikologi dan Suasana Kerja

Persepsi guru terhadap rasa aman, tenang, dan nyaman serta psikis selama berada di lingkungan sekolah, yang ditandai dengan minimnya konflik interpersonal yang destruktif.

4. System Pengakuan dan Dukungan Moral

Bentuk apresiasi non material dari organisasi maupun rekan sejawat atas kontribusi guru, serta adanya perhatian terhadap kendala personal yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya.

4) Dukungan Organisasi

Berdasarkan teori Perceived Organizational Support (POS) oleh Eisenberger et al. (1986) serta pandangan Robbins dan Judge (2017),

indikator dukungan organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek berikut:

a. Dukungan manajerial dan komunikasi organisasi

Persepsi guru terhadap peran kepala sekolah dalam memberikan arahan, motivasi, serta membangun komunikasi dua arah yang terbuka dan efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas guru.

b. Pemenuhan kesejahteraan operasional dasar

Persepsi guru terhadap upaya sekolah dalam menyediakan fasilitas pendukung kebutuhan kerja harian yang bersifat non-finansial guna menunjang kenyamanan guru selama jam kerja.

c. Fasilitas instruksional yang proposional

Persepsi guru terhadap komitmen organisasi dalam menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran secara optimal sesuai dengan kapasitas anggaran dan kemampuan sekolah.

d. Dukungan terhadap keharmonisan iklim sosial kerja

Persepsi guru terhadap upaya organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, kolaboratif, dan harmonis antar guru serta tenaga kependidikan di lingkungan sekolah.

e. Keadilan distributive dalam pembagian tugas

Persepsi guru terhadap kebijakan sekolah dalam pengaturan jadwal mengajar dan pembagian beban kerja tambahan yang mempertimbangkan prinsip keadilan dan proporsionalitas.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru ASN.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja guru ASN.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru ASN.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru ASN.
5. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru ASN.
6. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja guru.
7. Untuk Mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara dukungan organisasi dan kinerja guru.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian duharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen

sementer daya manusia dan manajemen Pendidikan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya teori mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis pada konteks sekolah lain atau variable yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi SMP Negeri 2 Adimulyo

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah dalam menilai kondisi lingkungan kerja non fisik dan bentuk dukungan organisasi yang diberikan terhadap guru. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan sekolah, khususnya terkait lingkungan non fisik yang kondusif dan penguatan dukungan internal guna meningkatkan kepuasan dan kinerja guru.

b. Bagi guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo

Penelitian ini dapat membantu guru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja mereka. Pemahaman tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta mendorong komunikasi yang lebih efektif antar guru dan pihak sekolah.