

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan nasional bertujuan dalam menambah kecerdasan masyarakat Indonesia. Dalam mencapai hal tersebut, pemerintah membuat lembaga pendidikan yang biasa diketahui dengan nama sekolah (Yeni et al., 2019). Di Indonesia, lembaga pendidikan formal dibagi kedalam tingkat dasar, menengah serta tinggi. Setiap tingkat mempunyai gerakan sendiri untuk membangun tujuan pendidikan di Indonesia. Serta dalam gerakan itu, sumber daya manusia berperan penting untuk mengelola lembaga pendidikan.

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah faktor utama pada sebuah kelompok. Yang mana, penyelenggaraan serta peningkatan sumber daya manusia ialah suatu yang cukup penting pada kelompok. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dalam meningkatkan serta memanfaatkan semua kemampuan yang ada dalam memberi dukungan untuk mencapai tujuan organisasi yang di harapkan. Peningkatan sumber daya manusia menjadi aspek dari bahasan penting untuk diteliti, mengingat peningkatan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam rangka peningkatan unggul daya saing lembaga (Smk & Prambanan, 2020).

Cara dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang pendidikan nyatanya dianggap serius, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional

Pendidikan salah satunya pada bab VI pasal 28 yang mana tenaga pendidikan wajib mempunyai kualifikasi akademik serta kompeten menjadi agen belajar sehat jasmani serta rohani dan mampu dalam meraih tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa serta membangun karakter dan budaya bangsa yang memiliki manfaat (Iskandar & Juhana, 2014).

Salah satu hal yang harus diperhatikan dari pengelolaan sumber daya manusia pada Lembaga Pendidikan adalah kepuasan kerja tenaga Pendidik atau guru beserta karyawan pendukung. Kepuasan kerja guru diketahui dengan adanya perasaan puas serta selesainya tugas sebagai tanggung jawab guru dengan waktu yang tepat, disisi lain adanya pengabdian, gairah, rajin, tekun, prakarsa serta kreatif ketika bekerja sangat tinggi/ kepuasan kerja guru perlu menjadi perhatian dikarenakan hal tersebut menjadi suatu faktor adanya keadaan yang kental dengan keakraban, mempunyai tanggung jawab yang seimbang, suasana komunikasi secara baik serta semangat kerja tinggi hingga tujuan kelompok maupun sekolah bisa di raih secara baik. Namun, jika guru tidak merasakan puas, maka dapat muncul kondisi yang kaku, bosan serta rendahnya motivasi kelompok (Siagian, 2008).

Guru ialah salah satu sumber daya yang penting untuk melaksanakan pendidikan di SMK, unsur tersebut ialah *key person* ketika tahap belajar untuk meraih tujuan pendidikan. Berhasilnya guru meraih tujuan belajar misalnya berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru harus diperhatikan oleh pihak yang berkaitan dikarenakan faktor tersebut berhubungan erat dengan capaian tujuan serta terselenggaranya aktivitas belajar. Guru yang

merasakan kepuasan ketika bekerja dapat bekerja secara baik, dikarenakan rasa puas kerja memberi kemungkinan munculnya gairah, tekun, rajin, prakarsa serta kreatif dalam bekerja. Hal tersebut nantinya dapat menyebabkan tingginya kualitas serta produktivitas kerja. Dan hal sebaliknya jika guru tidak merasa puas ketika menjalankan tugas, dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kerja serta menyebabkan hal yang tidak baik dalam mencapai tujuan pendidikan di dalam sekolah atau untuk dunia pendidikan secara umum. Berbagai usaha yang sudah dilakukan dalam peningkatan kepuasan kerja guru antara lain ialah memberikan sarana serta prasarana yang diperlukan, memberi peluang dalam melanjutkan pendidikan, pelatihan, penataran serta memudahkan dalam kenaikan jabatan.

Lebih lanjut (Saragih & Suhendro, 2020) memaparkan jika kepuasan kerja ialah sebuah rasa yang baik terkait pekerjaan individu sebagai hasil suatu evaluasi karakter yang menunjukkan kondisi emosi karyawan yang mana ada atau tidak ada titik temu diantara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dan tingkat balas jasa yang diharapkan oleh karyawan.

Kepuasan kerja ialah satuan rasa pegawai terkait membahagiakan atau tidak pekerjaan mereka yang biasanya fokus dalam sikap seseorang pada kepuasan kerja yang menggambarkan sesuai keinginan serta imbalan yang diberikan. Faktor yang memberi kepuasan kerja ialah: 1). Faktor individual, seperti usia, kebugaran, karakter serta keinginan; 2). Faktor sosial, seperti hubungan keluarga, penilaian lingkungan, peluang aksi, aktivitas serikat pekerja, kebebasan politik serta hubungan sosial; 3). Faktor utama pada

pekerjaan, seperti gaji, pemantauan, kenyamanan kerja, situasi kerja serta peluang untuk tumbuh.

Faktor yang berpengaruh pada kepuasan guru yang pertama ialah lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi ialah seluruh hal yang terdapat pada wilayah pekerja yang bisa berpengaruh pada seseorang untuk menjalankan kewajibannya. Dalam penelitian sebelumnya memaparkan jika lingkungan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja Paramita (Pada & Btn, 2013; Saragih & Suhendro, 2020; Triani, 2016). Keadaan tersebut menggambarkan jika suatu lingkungan kerja yang baik dapat memberi efek pada kepuasan kerja.

Faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja selanjutnya ialah budaya kelompok. Budaya ini ialah suatu nilai kelompok yang dipercayai serta dipakai pada lingkungan kelompok (Susetyo, 2014) memaparkan jika budaya organisasi memiliki pengaruh pada kepuasan karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Wibowo dan Putra (2016) dan Paramita (Pada & Btn, 2013) budaya organisasi yang dibuat ialah jalan yang dijalani seluruh sumber daya manusia dalam setiap kelompok.

Faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja selanjutnya ialah supervise. Supervise ialah rancangan peningkatan guru yang mana aktivitasnya dirumuskan menggunakan tema yang berisi dalam menyajikan informasi terkait sebuah jenis pendekatan, memudahkan guru mengerti informasi, memudahkan guru menerapkan pokok ajar, serta memudahkan guru mengerti tingkatan pengetahuan dan hubungan nilai serta sikap. (Firdausi et al., 2018)

memaparkan jika supervise berpengaruh dalam kepuasan guru. Dalam penelitian (Control & Oktaviani, 2014) menggambarkan bentuk supervise dalam kepemimpinan, semangat serta *locus of control*.

SMK Negeri 1 Kismantoro mempunyai “visi” menciptakan sumber daya insani yang terampil dan handal serta berbudi pekerti luhur untuk menyongsong era global. Menggunakan visi tersebut siswa dan siswi SMK Negeri 1 Kismantoro dirancang untuk menjadi tenaga kerja serta teknisi yang produktif, cakap, independen serta berakhlak hingga dapat memiliki daya saing serta memberi jawaban terhadap tantangan teknologi yang berkembang pada era globalisasi saat ini serta masa depan.

Pada SMK Negeri 1 Kismantoro terdapat budaya organisai yang kurang tepat, dan dapat diketahui dengan kurangnya semangat dalam menjalankan kewajiban, rendahnya ketekunan yang diketahui dengan banyak guru tidak menyiapkan bahan ajar, tidak tepat waktu. Ketika bel berbunyi, guru cenderung berkomunikasi bersama staf pengajar lainnya daripada masuk kelas tepat waktu, menyelesaikan pelajaran lebih cepat khususnya di jam terakhir, kurangnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja, dan ada rasa tidak puas pada organisasi yang berimbas pada tidak patuhnya guru dalam melaksanakan aturan yang berlaku. Dengan adanya fenomena itu dapat terjadi karena kurang puas dalam bekerja serta kurang kontrol pimpinan terhadap anggotanya, disisi lain kurang motivasi pimpinan menyebabkan banyak guru mengacuhkan pekerjaan, apabila keadaan tersebut tetap ada bisa mengurangi tingkat produktivitas kerja dan berakhir dengan turunnya mutu pendidikan.

SMK Negeri 1 Kismantoro dari awal berdiri sampai saat ini sudah banyak berkontribusi dengan baik untuk pemerintah kota Wonogiri. Yang mana memiliki alumni berprestasi membanggakan serta mampu langsung bekerja. Maraknya kompetisi yang kompleks di dunia pendidikan, SMK Negeri 1 Kismantoro memiliki upaya dalam menambah mutu pendidikan melalui menambah kepuasan kerja guru dengan memberi perhatian pada lingkungan kerja, budaya kelompok serta supervise yang terdapat di sekolah .

Di lain sisi, guru bertugas dalam kelangungan terlaksananya pendidikan, yang mana sebagai pemberi fasilitas dalam proses belajar. Disitulah guru berperan dalam memberi arahan siswa ketika belajar serta memberi pembinaan supaya siswa dapat meningkatkan sikap serta pribadi yang baik supaya bisa di pertanggung jawabkan di masyarakat ketika siswa sudah lulus sekolah. Hubungan yang baik dibutuhkan diantara siswa dengan guru, maka guru bisa memberi pengaruh pada siswa supaya dapat meningkatkan sosok siswa yang baik, menambah prestasi belajar, serta memberi kenyamanan pada siswa ketika melaksanakan tahap pembelajaran.

Penelitian ini berfokus pada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga Pendidikan pada SMK N 1 Kismantoro Kabupaten Wonogiri. Faktor kepuasan kerja akan diuji pengaruhnya dari variabel independent budaya organisasi, lingkungan organisasi dan supervisi. Pemilihan variabel-variabel yang dipilih dalam mempengaruhi kepuasan kerja merupakan metode replikasi dari model yang pernah digunakan sebelumnya. Selain itu, pemilihan variabel juga sesuai kondisi pada objek penelitian.

Dengan semakin berkembangnya persaingan dalam Lembaga Pendidikan tingkat menengah atas, maka peran sumber daya manusia sangat penting. Dalam mempertahankan kualitas tenaga Pendidikan yang baik, maka perlu ditingkatkan kepuasan kerja tenaga Pendidikan di SMKN 1 Kismantoro Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan informasi bahwa dalam hal budaya organisasi ada beberapa guru yang memberikan pendapat bahwa jarak antara bawahan dan atasan perlu diperjelas dalam hubungan kerja dan hubungan sebagai keluarga, agar semua guru bisa bekerja dengan baik. Selanjutnya dalam hal lingkungan organisasi, Sebagian guru berpendapat bahwa belum dirasakan secara maksimal kenyamanan dalam bekerja, hal ini lebih lanjut dijelaskan bahwa ada beberapa guru yang terkesan tidak memberikan respon yang nyaman dalam berinteraksi. Selanjutnya, Sebagian guru juga berpendapat bahwa kebijakan supervise yang diterapkan di sekolah harus ditingkatkan, hal ini mengingat tuntutan saat ini yang semakin ketat.

Selanjutnya dalam pemilihan variabel ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firdausi et al., 2018; Saragih & Suhendro, 2020; Susetyo, 2014; Triani, 2016). Peneliti menemukan adanya *gap* penelitian pada variabel lingkungan organisasi yaitu (Triani, 2016) memaparkan jika lingkungan organisasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan hal tersebut tidak selaras dengan (Yohana, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hingga keadaan tersebut menjadi latar belakang peneliti memakai model penelitian berikut “Pengaruh

Lingkungan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 1 Kismantoro”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah :

- a. Apakah variabel lingkungan organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di SMKN 1 Kismantoro?
- b. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di SMKN 1 Kismantoro?
- c. Apakah variabel supervisi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di SMKN 1 Kismantoro?
- d. Apakah variabel lingkungan organisasi, budaya organisasi, dan supervisi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh variabel lingkungan organisasi terhadap Kepuasan Kerja di SMKN 1 Kismantoro
- b. Mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja di SMKN 1 Kismantoro
- c. Mengetahui pengaruh variabel supervisi terhadap Kepuasan Kerja di SMKN 1 Kismantoro

- d. Mengetahui pengaruh variable lingkungan organisasi, budaya organisasi, dan supervisi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di SMK Negeri 1 Kismantoro

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan memberi dua manfaat utama yaitu manfaat teori serta praktek, seperti dibawah ini.

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian bermanfaat dalam memberi model penelitian secara utuh untuk memaparkan faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kaitan dengan lingkungan kelompok, budaya kelompok serta supervisi.

b. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian bermanfaat dalam memberi dengan praktid pada Lembaga Pendidikan SMKN 1 Kismantoro tentang hubungan diantara lingkungan kelompok, budaya kelompok serta supervise dengan kepuasan kerja.