

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bagi peserta didik agar secara aktif mengembangkan potensi kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan oleh setiap peserta didik dan masyarakat. (Pristiwanti, P., Badariah, B., dkk, 2022, p.7915)

Dewasa ini manusia tidak dapat terlepas dari pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin luas wawasan serta ilmu pengetahuan yang dimiliki. Menjadi seseorang yang memiliki wawasan dan ilmu yang luas akan mengantarkan ke masa depan yang baik.

Proses pendidikan tidak ada batasannya, selagi manusia masih hidup maka pendidikan masih berlaku. Pendidikan dapat ditempuh sejak dini yaitu dari lingkungan keluarga, kemudian lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peran besar untuk mendidik para siswanya serta sebagai sarana saling bertukar pikiran antar siswa.

Pendidikan memiliki peran penting terhadap kemajuan bangsa dan negara. Apabila suatu negara memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, maka secara tidak langsung negara tersebut telah mempersiapkan Sumber Daya

Manusia (SDM) yang handal di masa depan. Pemerintah berupaya memberikan perhatian kepada masyarakat mengenai pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan membangun martabat bangsa.

Pendidikan tidak bisa lepas dari peran seorang guru. Peran guru memiliki signifikansi yang besar dalam membentuk kepribadian siswa. Selain itu, peran mereka juga sangat berpengaruh terhadap kesuksesan pendidikan karakter siswa karena cara mereka mengajar. Pendapat tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan (Yestiani & Zahwa, 2020).

(Latifah dkk., 2023) menyatakan bahwa guru adalah pendidik dan pengajar yang memegang peran penting dalam pembelajaran komunikatif di kelas. Sedangkan Safitri (2019;5) menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab mendidik, menyebarkan ilmu pengetahuan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1) menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik melalui Pendidikan Anak Usia Dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh instansi pendidikan.

Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran dari tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Unsur dari MSDM adalah manusia yang berperan sebagai tenaga kerja di dalam sebuah perusahaan. Manusia memiliki peran aktif di dalam organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Sebuah perusahaan atau organisasi dapat berdiri apabila terdapat SDM didalamnya, karena manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki SDM yang berkualitas. Tidak hanya SDM yang berkualitas, perusahaan harus memiliki seorang manajer yang mampu mengelola SDM nya secara optimal.

Obyek pada penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 1 Pule Trenggalek. Salah satu peranan seorang guru yaitu menjadi penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya yaitu kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan terhadap seberapa baik kualitas pekerjaan di mata karyawan serta hal-hal yang dianggap penting bagi karyawan yang dijadikan sebagai ukuran motivasi kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Ketika karyawan sudah mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya maka mereka akan mengutamakan pekerjaannya dibanding balas jasa yang diterimanya. Berbeda dengan kepuasan kerja

karyawan di luar pekerjaannya, mereka lebih menikmati balas jasa yang diterima atas hasil kerjanya, sehingga karyawan lebih mengutamakan balas jasa daripada pekerjaannya.

Kepuasan guru dapat diukur dari beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar wilayah tempat kerja karyawan sehingga dapat membantu seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, seperti adanya alat pendingin ruangan, tata pencahayaan yang baik, dan hal-hal lain sejenis yang berada di dekat area kerja karyawan sehingga dapat membantu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Darmadi, 2020). Menurut (Effendy & Fitria, 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kegiatan interaksi kerja yang dilakukan secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, sama, atau lebih rendah.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut sudah melekat pada diri seorang karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan. Lingkungan kerja yang segar, memenuhi standar kelayakan akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. (Farida & Hartono, 2016, hlm. 10)

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pimpinan yang berada di dalam lingkup instansi sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan,

bertanggung jawab melaksanakan kebijakan dan mengimplementasikannya setelah kebijakan tersebut diubah menjadi keputusan di dalam instansi tersebut serta sebagai seseorang yang berhak mengarahkan kegiatan terhadap bawahannya, khususnya guru.

Seorang pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap orang tidak sama. (Farida & Hartono, 2016, hlm. 53) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi pimpinannya. Menurut (Suleman, 2016) kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda akan terlihat dalam menjalankan organisasinya secara tertib, nyaman, aman, dan kondusif dengan tujuan yang ingin dicapai.

Selain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi di dunia pendidikan harus memiliki kemampuan untuk berkompetisi dan berkembang dengan organisasi lain demi tercapainya visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Seorang guru harus memiliki budaya organisasi yang dapat meningkatkan kompetensi yang berkualitas dan profesionalisme yang tinggi karena pada saat ini tuntutan masyarakat sangat tinggi terhadap pelayanan pada bidang pendidikan.

(Paschal & Nizam, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem, metode kerja, perilaku dan interaksi dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dalam dunia kerja guru adalah suatu kebiasaan atau adat

yang dilakukan guru dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap guru belum tentu sama tergantung dengan kebiasaan dan metode kerja yang dilakukan.

Beberapa faktor di atas merupakan variabel yang saya gunakan untuk mengukur kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja setiap guru tentunya tidak sama. Kepuasan kerja muncul dari sesuatu yang telah diterima selama mereka melakukan pekerjaannya, apakah sesuai dengan persepsi mereka atau malah sebaliknya.

Kinerja seorang guru tergantung dengan kepuasan kerja yang dimilikinya. Kepuasan terhadap pekerjaan akan meningkatkan motivasi seorang guru untuk mencintai pekerjaannya, sehingga mereka akan muncul kesadaran dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Budaya organisasi juga menentukan seseorang dalam mengambil keputusan terhadap suatu masalah.

Tempat penelitian yang saya lakukan yaitu di salah satu instansi pendidikan yang berada di Kabupaten Trenggalek yaitu di SMP Negeri 1 Pule. Visi SMP Negeri 1 Pule adalah menuju sekolah yang berprestasi berdasarkan iman dan taqwa. Para peserta didik yang menempuh sekolah di SMP Negeri 1 Pule diharapkan memiliki prestasi dengan didasarkan pada tumbuhnya iman dan taqwa.

Obyek pada penelitian ini adalah guru ASN maupun Non ASN di SMP Negeri 1 Pule. Alasan saya memilih guru sebagai obyek penelitian karena

penasaran seberapa besar kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru. Pekerjaan yang mereka lakukan tidaklah mudah melainkan sebagai pemberi jalan kepada peserta didiknya menuju masa depan yang lebih baik.

Lingkungan kerja pasti memiliki peran dalam berlangsungnya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dan para muridnya. Keadaan lingkungan fisik apabila dilihat dari letaknya, sekolah tersebut berada di pinggir jalan raya yang tentunya terdapat kendaraan yang melintasi jalan tersebut. Sekolah tersebut berada di pedesaan sehingga tidak terdapat pabrik disekitarnya. Dikelilingi oleh pepohonan dan berada di tepi sungai.

Lingkungan kerja non fisik yang ada di sana diantaranya hubungan antar rekan kerja dan pimpinan. Jumlah guru yang ada di sana lumayan banyak, selain itu usia mereka juga tidak sama. Perbandingan jumlah guru antara ASN maupun non ASN sangat tidak seimbang jumlahnya. Pernyataan lingkungan fisik dan non fisik tersebut menjadi salah satu pertimbangan memilih variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek juga dapat dilihat melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah di sana memiliki sifat yang tegas serta disiplin dalam memimpin, selain itu Beliau memiliki kepribadian yang lemah lembut. Ketegasan dan kedisiplinan sangat diperlukan di dalam dunia kerja, akan tetapi tidak semua guru dapat menerima gaya yang dimiliki kepala sekolah tersebut, buktinya menurut wawancara yang saya lakukan kepada beberapa guru mengatakan bahwa mereka suka dengan

ketegasan dan kedisiplinannya akan tetapi mereka kurang suka dengan penyampaian kepala sekolah terhadap para bawahannya.

Selain permasalahan di atas kepala sekolah saat ini belum lama mutasi dari sekolah lain, tentunya para guru juga masih melakukan adaptasi terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah tersebut. Menurut wawancara yang saya lakukan kepada salah satu guru, beliau berpendapat bahwa atasannya tersebut tegas dalam hal disiplin dan pekerjaan. Selain itu para guru terkadang keteteran melakukan perintah yang diberikan.

Kepuasan kerja seorang guru dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Budaya organisasi seorang guru salah satunya dipengaruhi oleh peserta didiknya. Siswa SMP tergolong seseorang yang sedang transisi dari anak-anak ke remaja, tentunya dalam menghadapi semua itu butuh sebuah metode yang disukai oleh peserta didik, mengingat perilakunya yang mungkin sulit di kendalikan. Oleh karena itu dalam menghadapi permasalahan-permasalahan tersebut harus menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi kerja.

Selain itu seorang guru harus memberikan sebuah inovasi agar cara mengajarnya disukai oleh para siswa. Adanya sebuah inovasi baru tentunya seorang guru harus menerima segala resiko yang ada. Jati diri seorang guru harus diterapkan di dalam maupun di luar lingkup sekolah, jadi mereka harus memiliki kepribadian yang baik dan harus bisa berbaur dengan budaya organisasi di tempat tersebut.

(Damayanti, Evi & Ismiyati, 2020) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja guru. Dalam studinya mereka menjumpai bahwa variabel kepuasan kerja guru dipengaruhi baik secara parsial maupun bersamaan oleh tiga variabel yakni kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Dalam penelitian tersebut, R² mencapai 64,2%, menunjukkan bahwa terdapat tambahan sebesar 35,8% variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh (Juwita & Marsidin, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di kedua SMK tersebut. Dari hasil penelitian tersebut terdapat selisih dari kedua SMK tersebut yaitu skor dan tingkat pencapaiannya di SMK 3 Padang lebih tinggi dibanding dengan SMK 2 Padang dengan selisih sebesar 0,35 (skor) dan 6% (tingkat pencapaian). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Komardi, 2019) dengan hasil pengujian P-Value 0.000 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti signifikan. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan p value $0.398 > 0.05$.

Penelitian yang dilakukan oleh (Misludin dkk., 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru baik secara parsial maupun simultan. Hasil R^2 menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh sebesar 84,1% terhadap kepuasan kerja guru dan 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Hasil dari beberapa penelitian di atas terdapat *research gap*, dimana variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan dua peneliti yang memiliki perbedaan dari hasil penelitiannya. Gap tersebut menjadikan salah satu alasan untuk melakukan penelitian ini.

Selain adanya *research gap* di atas, perbedaan lain pada penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabelnya. Belum ada jurnal yang meneliti variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi digunakan dalam satu judul untuk mengukur kepuasan kerja guru. Kebanyakan obyek yang dilakukan peneliti sebelumnya yaitu guru SMK dan SMA yang berada di kota, sedangkan obyek penelitian yang saya lakukan yaitu guru SMP.

Perbedaan di atas menjadi salah satu alasan saya melakukan penelitian ini. Alasan lainnya yaitu karena permasalahan-permasalahan yang sudah saya jelaskan di atas membuat saya penasaran seberapa besar kepuasan guru di SMP tersebut. Selain itu saya ingin mengetahui apakah jabatan guru ASN dan

Non ASN menjadi faktor atas ketiga variabel tersebut dalam mengukur kepuasan kerja.



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek?
3. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek.

- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek.
- d. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Budaya Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya sebagai berikut :

a. Bagi Instansi Pendidikan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terutama kepada kepala sekolah sebagai upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru baik ASN maupun Non ASN.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan penulis dalam mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama ilmu yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai acuan apabila peneliti lain ingin melakukan penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama.