

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), adalah salah satu tahap awal yang sangat penting dalam menentukan proses tumbuh kembang seorang anak. Menurut Bredekamp & Copple dalam Jahreie (2023), pada fase ini anak-anak usia 0-6 tahun sedang berada pada masa keemasan (*golden age*) di mana mereka mulai membangun fondasi penting dalam kemampuan berpikir, bersosialisasi, mengelola emosi, dan memahami nilai moral. Di Indonesia, pendidikan anak usia dini atau PAUD lebih banyak dikenal dengan sebutan TK (Taman Kanak-Kanak), RA (Raudhatul Athfal), dan ABA (Aisyiah Bustanul Athfal). Ketiga bentuk tersebut memiliki kedudukan yang sama secara regulatif sebagai bagian dari jalur pendidikan formal, namun beragam dalam pengelolaan, afiliasi kelembagaan, dan pendekatan kurikulum. TK berada di bawah pembinaan Dinas Pendidikan, RA dikelola oleh Kementerian Agama, sedangkan ABA merupakan lembaga pendidikan yang dikelola oleh organisasi perempuan Muhammadiyah, yaitu 'Aisyiyah.

'Aisyiah Bustanul Athfal (ABA) merupakan lembaga pendidikan yang berada dalam struktur amal usaha 'Aisyiah sebagai organisasi otonom perempuan Muhammadiyah yang memberikan kontribusi signifikan dalam pemenuhan layanan PAUD berkualitas yang terjangkau dan berbasis nilai,

terutama di wilayah-wilayah yang menjangkau akar rumput masyarakat. Jaringan ABA tersebar luas diberbagai wilayah Indonesia, tidak hanya menjadi wadah pengembangan kognitif dan motorik anak usia dini, tetapi juga memiliki visi ideologis dan gerakan sosial. Keberadaan ABA menunjukkan peran nyata organisasi masyarakat dalam mendukung program pemerintah dalam mengembangkan potensi serta kreativitas anak sejak dini, sebagai bekal mereka di masa depan. Oleh sebab itu, kualitas layanan pendidikan di ABA perlu ditingkatkan secara optimal agar sejalan dengan visi dan mutu lembaga pendidikan PAUD. Keberhasilan penyelenggaraan ABA sangat bergantung pada peran tenaga pendidik sebagai garda terdepan dalam proses pengasuhan, perawatan, pendidikan, dan perlindungan anak usia dini. Pendidik PAUD tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga perlu didukung oleh kesejahteraan yang memadai agar dapat terlibat secara optimal dalam mendampingi proses tumbuh kembang anak Nadar et al. (2021).

Kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam praktik di lapangan. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa peran guru PAUD ABA ternyata tidak sesederhana yang dibayangkan. Guru ABA menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks di antaranya seperti, tuntutan kerja yang tinggi, ketidakjelasan tugas yang mencakup pengajaran, administrasi, komunikasi dengan orang tua, serta memenuhi ekspektasi lembaga. Struktur manajemen yang belum optimal juga menjadi faktor penyebab yang dapat memicu tekanan psikologis dalam pekerjaan. Dalam

beberapa kasus, jam kerja guru PAUD dapat melebihi jam kerja formal yang ditentukan, sehingga meningkatkan potensi timbulnya stres kerja, khususnya ketika tidak diimbangi dengan sistem kerja yang sehat serta budaya organisasi yang mendukung. Kondisi tersebut tidak terlepas dari karakteristik kelembagaan Aisyiyah Bustanul Athfal (ABA) sebagai lembaga pendidikan yang berada dalam struktur amal usaha 'Aisyiah sebagai organisasi otonom perempuan Muhammadiyah. Posisi struktural tersebut menempatkan ABA dalam sistem pembinaan organisasi yang berjenjang mulai tingkat ranting, cabang, dan daerah. Kondisi ini menyebabkan guru tidak hanya berinteraksi dengan kepala sekolah sebagai atasan langsung, tetapi juga dalam pengaruh kebijakan dan budaya kerja organisasi 'Aisyiah. Pola kepemimpinan dan pengambilan keputusan dalam ABA mengikuti mekanisme organisasi seperti, Rapat Rutin Koordinasi Pelaporan Kelembagaan, Rapat Majelis Paud Dasmen, Musyran/Musycab, Pembinaan Amal Usaha, Kegiatan Sosial Dakwah, pengajian rutin 'Aaisyiah, dan kegiatan persyarikatan seperti peringatan Milad Muhammadiyah. Keterlibatan Guru ABA dalam berbagai agenda tersebut memunculkan tuntutan partisipasi dalam kegiatan di luar aktivitas pembelajaran inti, seperti kegiatan persyarikatan, peringatan hari besar organisasi, maupun pelaporan kelembagaan yang terhubung dengan struktur di atasnya. Beban kerja dalam konteks ini tidak hanya berbentuk beban pedagogis, tetapi juga beban struktural dan organisasi. Struktur organisasi

tersebut menciptakan dinamika budaya organisasi yang berbeda dengan swasta umum atau berbasis yayasan keluarga.

Dinamika tersebut berdampak pada meningkatnya tuntutan kerja guru, baik dalam aspek pedagogis maupun kegiatan organisasi. Dalam konteks profesi lain, beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang umumnya dikompensasi melalui pemberian imbalan yang sepadan. Realitas tersebut tidak sepenuhnya tercermin pada profesi guru ABA, karena tingginya beban kerja dan tuntutan waktu yang sering berlanjut di luar jam kerja formal, termasuk keterlibatan dalam kegiatan kelembagaan dan persyarikatan seringkali dianggap sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab profesional guru, serta tidak disertai dengan kompensasi finansial maupun apresiasi profesional yang memadai. Ketidakseimbangan ini berpotensi memperkuat tekanan psikologis, menurunkan kepuasan kerja, serta memicu meningkatnya risiko stres kerja. Robbins & Judge (2023) menyatakan bahwa stres kerja dapat muncul ketika beban dan tuntutan dalam pekerjaan melebihi kemampuan seseorang dalam menghadapinya, baik secara fisik maupun mental.

Kondisi organisasi juga menjadi penentu kenyamanan kerja. Schein dalam Tadesse Bogale & Debela (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi, yang terdiri dari nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut bersama, sangat memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja yang positif, seperti adanya apresiasi, keterbukaan, dan motivasi antar anggota dapat meningkatkan kepuasan

kerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi bersifat kaku, kurang apresiasi, dan tidak memperhatikan kesejahteraan pegawai, maka guru akan merasa tertekan, tidak dihargai, dan pada akhirnya rentan terhadap stres kerja.

Iftitah, (2022) menyatakan bahwa selain faktor internal lembaga seperti budaya organisasi dan beban kerja, stres kerja pada guru PAUD juga dapat dipicu oleh karakteristik perilaku anak usia dini yang menjadi peserta didik mereka. Anak-anak PAUD berada dalam tahap perkembangan emosional dan sosial yang masih sangat dini, sehingga seringkali menunjukkan perilaku yang menantang seperti hiperaktif, tantrum, sulit berkonsentrasi, agresif, hingga menolak mengikuti aturan. Perilaku-perilaku tersebut membutuhkan penanganan yang sabar, konsisten, dan penuh perhatian dari guru, yang apabila berlangsung dalam jangka panjang tanpa dukungan manajemen yang memadai, dapat menjadi pemicu stres kerja. Profesi guru PAUD pada dasarnya dituntut untuk memiliki kapasitas multidisipliner sebab tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga harus menjadi pendamping emosional, pengasuh, dan fasilitator pembentukan karakter anak, yang tentunya menguras tenaga fisik dan mental. Kompleksitas peran tersebut menjadikan guru sebagai profesi yang "harus bisa melakukan banyak hal" dalam satu waktu.

Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan kapasitas yang dimiliki tenaga pendidik turut memperparah tekanan dalam pekerjaan. Beehr & Newman dalam Robbins & Judge (2023) berpendapat bahwa beban kerja yang tidak sesuai proporsi dapat menjadi sumber stres yang cukup

besar di tempat kerja. Guru ABA sering kali harus menjalankan tuntutan peran, seperti mengembangkan media pembelajaran, menguasai teknologi yang terus berkembang, mengikuti pelatihan, dan menyusun laporan perkembangan anak dalam waktu yang terbatas. Lebih jauh lagi, guru bukan hanya sebagai pelaksana kurikulum saja, akan tetapi juga berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Jika mereka terus-menerus dituntut bekerja di bawah tekanan tanpa dukungan organisasi atau lembaga yang memadai, tentunya hal ini akan berdampak pada efektivitas pembelajaran, mengingat proses belajar anak usia dini sangat dipengaruhi oleh kedekatan emosional dengan pendidiknya (Jahreie (2023)). Namun menariknya, tidak semua guru PAUD yang berada dalam kondisi kerja yang sulit akan langsung mengalami stres kerja pada tingkat yang sama.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi respons individu terhadap tekanan kerja, salah satunya adalah kepuasan kerja. Guru yang merasa dihargai dan bahagia dalam pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, tahan terhadap stres, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi (Luthans et al., (2020)). Di sinilah kepuasan kerja berperan sebagai variabel penting yang mampu mengurangi dampak negatif lingkungan kerja terhadap kesehatan mental. Locke dalam Felicia et al., (2024) mengartikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa pekerjaan yang dilakukannya

memberikan makna dan penghargaan. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih stabil dalam menghadapi tekanan.

Temuan Ong et al., (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat (*turnover intention*), sementara kepuasan kerja dapat bertindak sebagai pemediasi. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada generasi milenial di Batam, penerapannya relevan untuk menggambarkan bagaimana kepuasan kerja mampu menurunkan efek negatif dari beban kerja yang tinggi. Selaras dengan hal tersebut, Suryati et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap keinginan guru untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian Heilala et al. (2024) menyimpulkan bahwa tekanan kerja (*work demand*) yang tinggi di sektor pendidikan anak usia dini secara signifikan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh *review sistematic* oleh Ng et al. (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dan gaji rendah merupakan faktor utama penyebab *burnout* dan kelelahan emosional pada guru PAUD. Namun, tidak semua faktor organisasi selalu memiliki pengaruh signifikan. Penelitian Hamsal et al. (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berdampak langsung terhadap *turnover intention* guru PAUD. Temuan ini menunjukkan bahwa masih diperlukan eksplorasi terhadap variabel lain yang lebih

berpengaruh, seperti beban kerja dan budaya organisasi, terutama jika dikaji melalui peran mediasi kepuasan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menempati posisi penting dalam mengisi celah literatur yang masih terbatas, khususnya pada konteks lokal seperti lembaga PAUD di Kabupaten Ponorogo. Kajian yang meneliti hubungan antara budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara simultan dalam konteks guru PAUD masih sangat terbatas, terutama di wilayah Kabupaten Ponorogo. Padahal fenomena ini kerap ditemukan di lapangan dan menunjukkan urgensi untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap tingkat stres kerja yang dialami guru PAUD. Dengan demikian, penelitian dengan judul Analisis Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening antara Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Guru Prasekolah Dasar (Studi pada Guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo) ini tidak hanya diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berpihak kepada kesejahteraan tenaga pendidik di lembaga PAUD.

B. Identifikasi Masalah

1. Guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, dimana tidak hanya dalam kegiatan pembelajaran

tetapi juga tugas administrasi, pelaporan perkembangan anak, serta keterlibatan dalam kegiatan organisasi dan persyarikatan.

2. Jam kerja guru TK ABA dalam praktiknya sering melebihi jam kerja formal sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan kelelahan emosional.
3. Budaya organisasi pada TK ABA memiliki karakteristik tersendiri, karena berada dalam struktur organisasi 'Aisyiah yang berjenjang, sehingga mempengaruhi pola kerja dan mekanisme pelaksanaan tugas guru.
4. Beban kerja guru TK ABA tidak hanya mencakup tugas pedagogis, tetapi juga tugas struktural dan kegiatan kelembagaan yang menambah kompleksitas pekerjaan guru.
5. Tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kompensasi dan penghargaan profesional yang memadai berpotensi menurunkan kenyamanan kerja guru PAUD/TK ABA.
6. Guru PAUD/TK ABA menghadapi tekanan emosional dalam mendampingi anak usia dini yang memiliki karakteristik beragam, dan Kondisi budaya organisasi serta beban kerja diduga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru PAUD/TK ABA.
7. Tingkat kepuasan kerja guru PAUD/TK ABA diduga berpengaruh pada kondisi Stres kerja yang dialami guru PAUD/TK ABA.
8. Tidak semua guru yang menghadapi tekanan pekerjaan langsung menunjukkan tingkat stres yang sama, sehingga terdapat faktor tertentu

yang mempengaruhi hubungan tersebut. Dan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi serta beban kerja terhadap stres kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo masih terbatas.

C. Batasan Masalah

1. Penelitian difokuskan pada guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo
2. Variabel yang diteliti meliputi budaya organisasi dan beban kerja sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3. Budaya organisasi dibatasi pada nilai, norma, dan pola kerja organisasi pada lingkungan TK ABA.
4. Beban kerja dibatasi pada tugas pedagogis, administrasi, dan kegiatan kelembagaan yang dijalankan guru TK ABA.
5. Kepuasan kerja dibatasi pada perasaan puas guru terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima selama menjalankan tugas.
6. Stres kerja dibatasi pada kondisi tekanan fisik maupun psikologis yang dialami guru dalam menjalankan pekerjaan.
7. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada responden.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo?

E. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru TK ABA di Ponorogo.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru TK ABA di Ponorogo.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja guru TK ABA di Ponorogo.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja guru TK ABA di Ponorogo.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja guru TK ABA di Ponorogo.

6. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja guru TK ABA di Ponorogo.
7. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh beban kerja terhadap stres kerja guru TK ABA di Ponorogo.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi pada pendidikan anak usia dini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang kuat melalui keterlibatan, konsistensi nilai, adaptasi, dan kejelasan misi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dan menurunkan Stres Kerja guru. Penelitian ini juga memperkuat Job Demands Resources Model, bahwa Beban Kerja sebagai tuntutan pekerjaan dapat menurunkan Kepuasan Kerja dan meningkatkan Stres Kerja jika tidak diimbangi dukungan organisasi. Selain itu, Kepuasan Kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang menjelaskan hubungan antara Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Penelitian ini memperluas pemahaman bahwa Stres Kerja merupakan hasil interaksi faktor organisasi, pekerjaan, dan psikologis, serta memperkaya literatur pada konteks PAUD/TK ABA. Hasilnya dapat menjadi dasar pengembangan penelitian selanjutnya dengan variabel tambahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

1) Memberikan manfaat dalam memperluas wawasan dan pemahaman peneliti mengenai faktor-faktor organisasi yang memengaruhi stres kerja di lingkungan pendidikan anak usia dini, khususnya guru PAUD/TK ABA.

2) Memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menambah wawasan dan mempraktikkan kemampuan serta pengetahuan yang diperoleh dalam bangku perkuliahan.

b. Bagi Institusi

1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan oleh lembaga PAUD/TK ABA di Kabupaten Ponorogo, dalam menyusun kebijakan internal terkait pengelolaan budaya organisasi, beban kerja, dan kesejahteraan guru.

