

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Posisi guru memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, berkembang atau tidaknya pendidikan ditentukan oleh sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain berperan untuk mengajar, mendidik dan membimbing siswa agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan, guru juga memiliki tugas lain yaitu sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumberdaya manusia yang potensial dibidang pembangunan (Sardiman, 2005). Hal ini menjelaskan bahwa guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks atas pencapaian tujuan pendidikan.

Sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan dan pengajaran guru merupakan orang yang memiliki hubungan sangat dekat dengan siswa. Fungsi dan peran guru dalam kegiatan belajar mengajar memiliki arti strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan. Maka dari itu, guru harus mampu menunjukkan prestasi kerja dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, terutama dalam melaksanakan profesi guru yaitu mengajar, mendidik, dan melatih siswa untuk meraih prestasi belajar yang lebih baik. Tetapi kenyataannya pada saat ini masih banyak dijumpai guru sebagai ujung tombak dalam pendidikan belum semua melaksanakan peran

dan fungsinya sebagaimana tuntutan profesional guru. Hal ini dikarenakan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru.

Menurut (Luthans, 2006) kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja, ditentukan dari seberapa baik hasil yang dicapai dapat memenuhi harapan seseorang dan mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Lebih lanjut (Luthans, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas suatu pekerjaan yang dilakukannya.

Guru merupakan sumber daya dalam organisasi yang perlu mendapat perhatian serius dari institusi khususnya perhatian terhadap kepuasan kerja guru. Karena guru memiliki peran penting untuk mengarahkan siswa dalam mencapai prestasi baik itu prestasi akademik atau prestasi non akademik. Guru akan menetap pada suatu organisasi apabila merasakan senang serta merasa puas dengan berkarya pada organisasi tempatnya bekerja. Menurut Munandar (dalam Auliani & Wulanyani, 2017) ada beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu karir mereka, upah, dan juga tempat mereka bekerja serta keadaan lainnya yang bisa mempengaruhi psikis pegawai.

Agar tercapainya tujuan sekolah, pihak sekolah harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja guru. Dengan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan guru akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik sehingga tercapainya tujuan sekolah. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap peningkatan kepuasan

kerja dalam menetapkan sebuah kebijakan. Menurut (Handoko, 2001) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepuasan guru, dengan puasnya guru terhadap pekerjaan mereka maka diasumsikan akan maksimal guru dalam menjalankan tugasnya.

Guru akan merasakan kepuasan kerja apabila keinginannya sesuai dengan realitas yang di temui dan didapatkan pada tempat guru bekerja. Pemahaman guru akan pekerjaan mereka dapat berpengaruh pada perasaan aman, rasa kesetaraan, perasaan puas dan perasaan antusiasme serta penghormatan. Lingkungan kerja guru juga terlibat dalam membentuk pemahaman guru melalui hubungan kerja, iklim kerja, penghargaan, dan interaksi mereka dengan pemimpin serta harapan kenaikan pangkat.

Keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini keamanan kerja sangat penting bagi guru karena apabila memiliki pekerjaan tanpa ada rasa takut akan kehilangan pekerjaan maka guru akan merasa aman dan stabil terhadap pekerjaannya sehingga guru lebih nyaman saat bekerja. Menurut Maslow (dalam Sugiyanto, 2020) mengatakan bahwa rasa aman adalah perasaan terlindungi dari ancaman atau teror dari luar dan dalam dirinya terkait dengan keamanan. Atau dengan kata lain keamanan kerja merupakan prospek untuk tetap memiliki pekerjaan tanpa rasa takut kehilangan atau dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan.

Sedangkan menurut Borg & Elizur dan Jacobson (dalam Widodo, 2010) mendefinisikan keamanan kerja sebagai harapan-harapan guru terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Dimana alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan guru. Bagi guru yang masih sendiri penghasilan bukan hal mutlak karena beban yang ditanggung hanya sendiri. Hal berbeda akan diamali oleh guru yang telah berkeluarga, keamanan dalam bekerja menjadi prioritas utama karena berdampak sangat besar dalam kehidupan guru dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain keamanan kerja, iklim organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Menurut Watkin & Hubbard (dalam Astuti, 2017) guru akan merasa puas didalam bekerja ketika iklim organisasi yang terjaga dengan baik dan bisa meningkatkan semangat dalam bekerja. Iklim organisasi akan dapat menciptakan suasana psikologis didalam diri guru baik itu bersifat kenyamanan maupun ketidaknyamanan kerja. Oleh karena itu, iklim organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menumbuhkan kepuasan kerja guru.

Organisasi perlu menciptakan iklim yang baik untuk mencapai peningkatan kerja, berpengetahuan dan puas Winardi (dalam Astuti, 2017). Perilaku guru dengan segala latar belakangnya yang berbeda di dalam sekolah akan membentuk suatu iklim organisasi yang menjadi ciri dan suasana organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan lingkungan yang dapat

memberikan dampak bagi kepuasan kerja melalui sikap dan perilaku setiap guru.

Sebuah studi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi guru terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Sahara (2019) dengan metode kuantitatif, hasil kesimpulan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se – Kabupaten Muaro Jambi, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi yakni t_{hitung} sebesar $6,858 > t_{tabel}$ sebesar $1,671$ atau nilai probabilitas $0,000$ kurang dari $0,05$. Hal ini memiliki makna bahwa apabila lingkungan kerja guru semakin dirasa baik dan mendukung kinerja yang dilakukannya maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerjanya.

Penelitian lain yang menggunakan pendekatan survei dengan menggunakan kuesioner, dengan responden sebanyak 56 orang dilakukan oleh Utama, dkk. (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) keamanan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* yang berarti semakin aman perasaan pegawai dalam bekerja, semakin rendah niatnya untuk keluar dari organisasi. 2) keamanan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja. semakin aman perasaan pegawai dalam bekerja dan didukung kondisi kerja yang kondusif, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh pegawai administrasi kontrak. 3) kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh pegawai semakin rendah niat mereka untuk keluar. 4) kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh keamanan kerja pada *turnover intention*.

Apabila sekolah tidak memiliki iklim yang baik, maka secara langsung akan berdampak pada kepuasan kerja guru disekolah tersebut. Fenomena ini akan berdampak kepada menurunnya kredibilitas sekolah dan adanya penilaian yang negatif kepada sekolah tersebut. Permasalahan ini jika dibiarkan akan semakin krusial dan merembet kepada aspek-aspek yang lebih luas. Masalah ini sesungguhnya sangat kompleks karena berhubungan dengan banyak faktor, mengingat betapa pentingnya suatu upaya proses belajar dan mengajar yang efektif.

Berdasarkan survei awal yang dilaksanakan dengan lembar observasi untuk melihat kepuasan kerja guru di Perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi terlihat kepuasan kerja guru belum seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil instrumen penelitian yang peneliti berikan sebanyak 45 lembar kepada responden secara acak, yang hasilnya ditemukan adanya kecendrungan sebagai berikut: 1) Terdapat beberapa guru yang masih kurang puas terhadap gaji atau upah yang mereka terima karena penghasilan yang diterima oleh guru kurang sesuai dengan kinerja yang di lakukannya hal ini terlihat saat peneliti melakukan observasi awal di perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi; 2) Terdapat beberapa guru yang merasa kurang puas pada kesempatan promosi yang dilakukan oleh pihak sekolah karena tidak semua guru yang memenuhi kualifikasi mendapat kesempatan promosi sehingga guru merasakan ketidak pastian akan jaminan karir masa depan mereka dan menimbulkan perasaan tidak aman/kegelisahan apabila dipindahkan ke unit lain; 3) Terdapat beberapa guru yang masih kurang puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan karena kurang peduli terhadap kesulitan yang

dialami setiap guru, serta jarang memberikan pengarahan pada setiap staf/pegawai. Dengan adanya beberapa masalah tersebut dikhawatirkan akan menurunkan kepuasan kerja dari guru di Perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi. Yang mana hal ini juga akan berdampak pada kinerja guru tersebut.

Dengan memperhatikan pentingnya upaya meningkatkan kepuasan kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah, serta memperhatikan fenomena yang terjadi dilapangan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Keamanan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi”.

1.2 Pembatasan Masalah

Berlandaskan pemaparan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ada banyak aspek penting yang harus di kaji dan diuji. Maka dari itu, peneliti menentukan batasan penelitian dalam variabel endogen pada penelitian ini yang ada pada sub variabel kepuasan kerja adalah Gaji atau upah Pekerjaan itu sendiri, Teman kerja, Promosi dan Pengawasan. Sedangkan variabel eksogen pada penelitian ini adalah keamanan kerja dengan batasan penelitian dalam sub variabel Karir masa depan, Kesempatan promosi, Kemanan kerja secara umum dan Kegelisahan bila dipindahkan tempat kerja lain. Serta dalam variabel iklim organisasi Pada sub variabel Tingkah laku kepala sekolah dan Tingkah laku guru. Adapun yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah guru pada Perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang permasalahan, identifikasi masalah serta pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan dikaji seperti berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung keamanan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Apakah terdapat pengaruh langsung keamanan kerja terhadap iklim organisasi.
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung keamanan kerja terhadap kepuasan kerja dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator.

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini seperti berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan keamanan kerja terhadap iklim organisasi.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap kedepannya penelitian ini akan bermanfaat secara teoritis, hasil dari penelitian ini penulis berharap dapat memperbaiki tingkat kepuasan kerja sehingga kesejahteraan pegawai pun terjaga. Serta diharapkan akan bermanfaat bagi kemajuan dalam bidang pendidikan khususnya pada ilmu manajemen pendidikan. Dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

Adapun manfaat praktis, diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi stakeholder guna memotivasi mereka untuk terus membina kerja sama yang bermutu dan bersinergi seraya memerhatikan kesejahteraan guru agar kualitas dari guru tidak menurun. Sehingga kualitas pendidikan di Kota Jambi akan meningkat.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk kepada kita tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keamanan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan begitu kondusif dan nyaman oleh seseorang, mungkin saja tidak bagi orang lain. Dimensi yang digunakan untuk mengukur keamanan kerja antara lain: (1) karir masa depan, (2) kesempatan promosi, (3) keamanan kerja secara umum, (4) kegelisahan bila dipindahkan ketempat kerja lain, dan (5) kenyamanan kerja.
2. Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah persepsi setiap guru mengenai karakteristik dan kondisi sekolah yang mempengaruhi

perilaku guru dalam menjalankan pekerjaannya. Dimensi untuk mengukur iklim organisasi antara lain: (1) tingkah laku guru, dan (2) tingkah laku kepala sekolah.

3. Kepuasan kerja guru dalam penelitian ini adalah kondisi yang dirasakan guru dalam memandang pekerjaannya baik secara material maupun psikologis. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain: (1) gaji atau upah, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) teman kerja, (4) promosi, dan (5) pengawasan.