

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Guru merupakan aset yang sangat penting dalam mengelola suatu sekolah, karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, keduanya tetap harus bekerja secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam system pendidikan secara keseluruhan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan juga menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam proses belajar mengajar. Guru dapat menentukan keberhasilan pada sekolah di dalamnya di mana guru merupakan bagian penting dari suatu organisasi sekolah. Guru dianggap sebagai asset utama pada sekolah yang harus dikelola dengan baik dan benar untuk kelangsungan proses belajar mengajar karena sekolah yang baik adalah cerminan dari hasil kerja para guru yang berkualitas. Guru menjadi sumber utama untuk menghasilkan pemimpin masa depan, hal ini yang menjadi tanggung jawab besar bagi Guru yang di mana menjadi sosok utama yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan sebagaimana guru sumber daya manusia yang menjadikan dan menumbuhkan sumber daya manusia lainnya yang berikutnya menjadi lebih berkualitas.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi terutama dalam lingkungan sekolah, membuat organisasi harus memikirkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor tersebut yang harus di perhatikan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang

sangat penting untuk mendapatkan hasil kinerja organisasi yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam Badawi (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja mengacu sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Fakta menunjukkan bahwa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung. Menurut Handoko dalam Badeni (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang, kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja guru dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap guru dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh besar untuk mempengaruhi pekerjaan serta

situasi juga kondisinya. lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat guru juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para guru juga dapat dilaksanakan dengan baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja guru. Menurut Paramita, dkk (2013), mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan efek yang buruk bagi para guru dan sebaliknya jika lingkungan kerja menyenangkan dan ideal maka pekerjaan yang dihasilkan oleh para guru menjadi memuaskan, hasilnya jika para guru merasa senang karena hasil yang dikerjakan memiliki hasil yang optimal, maka kepuasan kerja para guru akan muncul.

Budaya organisasi menurut Robbin dan Coulter dalam Indrianingrum (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi meliputi nilai, prinsip, dan tradisi dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dalam setiap organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Mereka berperan dalam pengambilan keputusan dan penentu arah strategi organisasi. Hal inilah yang membuat budaya dalam satu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Putri, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. Dalam Penelitian tersebut mengatakan bahwa budaya organisasi sangat penting

bagi suatu organisasi, dengan adanya budaya organisasi didalam organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik tentu saja akan meningkatkan kualitas kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja para pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Darmawan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mengatakan bahwa motivasi kerja berawal dari pandangan bahwa manusia hanya melakukan pekerjaan yang dapat menyenangkan untuk diselesaikannya Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam seorang pegawai/guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Sedangkan Rasyid (2019) mengatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi kerja ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa masih kurangnya tingkat kepuasan kerja guru yang dilihat dari kurangnya Tingkat kepuasan kerja guru honorer, memiliki ruang kerja atau tata ruang kantor yang tidak dapat memberikan sebuah area privasi untuk para guru-guru nya, dikarenakan semua ruang guru berada di satu tempat dengan pimpinan seperti wakil kepala sekolah (kecuali kepala sekolah atau yang dimaksud dengan kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu satuan Pendidikan, Muspawi (2020), hal lain yang ditemukan adalah dalam hal hubungan komunikasi antar guru dengan para pimpinannya yang masih belum terjalin dengan baik dikarenakan kurangnya waktu bertemu secara tatap muka sehingga mengakibatkan terjadinya kecanggungan antara pimpinan dan guru, kurangnya hubungan antar guru juga mengakibatkan kurang bersemangatnya para guru untuk melaksanakan proses

belajar mengajar. Kepuasan kerja yang dimaksud menjadi penting untuk dibahas dibicarakan dalam dunia Pendidikan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar, rendahnya Tingkat kepuasan kerja guru merupakan akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak sekolah, lingkungan sekolah dan budaya yang kurang nyaman dan rendahnya motivasi kerja guru.

Dari uraian permasalahan di atas serta fenomena yang terjadi, maka mendorong peneliti untuk melakukan pengamatan di sekolah-sekolah dan hasil penelitian terdahulu yang menjadi objek pendukung dalam penelitian karena masih banyak permasalahan yang perlu peneliti amati mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah. Hal tersebut juga yang menjadi latar belakang peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan tersebut karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer di Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat?
2. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat?
3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat?

4. Apakah Terdapat Pengaruh Secara Silmutan Antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang:

1. Untuk menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat.
2. Untuk menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat.
3. Untuk menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat.
4. Untuk menjelaskan Pengaruh Secara Bersama-sama Antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi sekolah
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan terkait dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru honorer pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat.
2. Bagi Guru
Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
3. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.