

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia menurut Sonny Sumarsono mengartikan bahwa sumber daya manusia memiliki beberapa pengertian yaitu sumber daya manusia merupakan usaha kerja yang bermanfaat bagi keberlangsungan produksi. Sedangkan makna yang kedua, yaitu sumber daya manusia adalah kelompok manusia yang terdiri dari manusia yang mempunyai kemampuan untuk memberikan jasa. Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar 1945. Oleh karena itu, tujuan pendidikan nasional harus berfokus tentang bagaimana cara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Dikutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pendidikan merupakan proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang ataupun sekelompok dalam upaya mendewasakan manusia melalui sebuah pengajaran maupun pelatihan. Pendidikan yang baik dibutuhkan untuk membentuk sebuah negara yang maju dan membentuk peradaban yang baik.

menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pemmanfaatan sumber daya alam agar tercapai kesejahteraan dan kemakmuran kehidupan masyarakat. Seperti yang sudah kita ketahui bahwasanya keunggulan suatu bangsa itu tidak hanya dilihat dari kekayaan alamnya saja akan tetapi keunggulan sumber daya manusianya. Maka dari itu negeri ini membutuhkan jasa (guru) yang bermutu dan pendidikan yang bermutu juga.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Widiarti (dalam Aprisal, dkk 2013) mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut PP 2 RI No. 19 / 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Keberadaan guru honorer sebagai pendidik & pengajar pada semua jenjang pendidikan formal pada Indonesia memang sangat dibutuhkan pada saat ini, meskipun statusnya sebagai guru honorer. Tetapi, guru honorer yg bekerja pada sekolah negeri maupun di sekolah swasta hingga saat ini belum memiliki standar gaji atau upah yg jelas sinkron pada bobot jam pelajaran, tingkat jabatan, tugas tambahan & lain sebagainya, gaji honorer yg masih rendah, jaminan keamanan & kesehatan guru yg masih kurang, hingga adanya ketidakpastian guru honorer untuk diangkat menjadi guru tetap atau pegawai

negeri sipil (PNS) menggambarkan bahwa kesejahteraan guru honorer masih jauh berdasarkan harapannya (Mansir 2020). Sehingga sedikitnya guru honorer memanfaatkan waktu luang buat mencari pekerjaan pada tempat lain menggunakan harapan dapat menambah penghasilan & kesejahteraan yg ingin terpenuhi (Istiqomah, 2021; Yudiarto & Karo, 2021). Tugas & tanggung jawab pengajar yg sangat berat tidak dapat dibandingkan menggunakan upah yg diterima, jasa guru tidak dapat dibandingkan menggunakan materi (Ottu & Tamonob, 2021). Oleh lantaran itu, hak-hak & kesejahteraan guru perlu diperhitungkan menggunakan pemangku kepentingan, lantaran guru juga berhak memperoleh kompensasi dan juga jaminan kesejahteraan yg pantas (Maulana, 2022). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 14 ayat 1 menjelaskan bahwa dalam melakukan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapatkan pemasukan atas kebutuhan hayati minimal & jaminan kesejahteraan sosial. Penghargaan material terhadap profesi guru di Indonesia masih sangat minim, bahkan masih terdapat guru honorer yg berada pada bawah garis kemiskinan (Maulana, 2022; Nande & Amrin, 2018; Tilaar, 2002). Saptono & Suparno (2016)

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisi-plinan karyawan meningkat (Widya Ade 2014). “Karyawan yang lebih suka me-nikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting” (Hasibuan, 2013). Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, akan menikmati pekerjaannya serta nyaman dalam melaksana-kan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tetap tidak mengesampingkan besar

kecilnya kompensasi. Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari serangkaian variabel yang berbeda, yaitu faktor motivator dan faktor kebersihan. Secara umum, orang mengharapkan faktor-faktor tertentu memuaskan ketika tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan ketika tidak tersedia. Dalam teori ini, ketidakpuasan mengacu pada kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti kondisi kerja, gaji, keselamatan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) daripada pekerjaan itu sendiri. Karena faktor-faktor ini mencegah reaksi negatif, maka disebut faktor kebersihan atau pemeliharaan, sebaliknya, kepuasan muncul dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsungnya, seperti sifat pekerjaan, kinerja di tempat kerja, peluang untuk maju, dan peluang untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivators (Wibowo, dkk 2015)

Pengaruh terhadap lingkungan kerja guru, lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas guru. Mulai dari lingkungan fisik guru, khususnya ruangan tempat ia bekerja, hingga lingkungan non fisik guru, khususnya rekan-rekannya. Jika hubungan antara guru dan rekan kerja baik maka guru dapat saling mendukung dalam mengajar siswa. Sebaliknya jika hubungan antar guru tidak baik maka prestasi akademiknya akan menurun karena lingkungan belajar yang tidak nyaman. Penelitian yang dilakukan Suyusman (2020) ia mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP), berbeda dengan penelitian yang dilakukan Anton Budi Santoso (2023) ia menyatakan Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi variabel kepuasan kerja tetapi tidak signifikan.

Perihal dengan kompensasi, dalam hal ini guru atau pendidik merupakan pelanggan internal dalam pelaksanaan pembelajaran, yang merasa puas dengan hasil yang dicapai peserta didik, dan kepuasan guru terjadi apabila kebutuhan yang diharapkan dari guru telah terpenuhi. Kebutuhan mendasar guru adalah kebutuhan akan kompensasi. Menurut Rivai, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi pekerjaannya kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterimanya, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang harus diperhitungkan dan dibayarkan kepada seseorang. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagipara guru.

Kepuasan seorang guru ditunjukkan dengan seberapa puas dengan kompensasi yang didapatkan dari tempat bekerjanya. Lestari & Rachmasari (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Paperclip Cabang Kota Kasablanka. Sebuah balas jasa atau bisa disebut dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya jika ada faktor lain yang belum terpenuhi. Kompensasi jika bersamaan dengan pemberian lingkungan kerja yang baik maka seorang guru akan memberikan hasil yang maksimal juga terhadap tempat kerjanya. Selain itu Qomariah (2018) mendapatkan hasil lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara

rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Kompensasi langsung biasanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Parmin, 2017).

Kaitannya dengan kompensasi, kompensasi harus sepadan dengan kinerja dan karyawan harus memahami bahwa imbalan tidak dapat dipisahkan dari perilaku kinerjanya dan kepuasan. Jika imbalan dibayarkan dengan benar mencukupi, guru akan merasa puas ketika mereka mencapai tujuan mereka dalam kegiatan mengajar. Namun, jika guru merasa kompensasinya tidak mencukupi, maka pekerjaan guru bisa berkurang secara drastis karena kompensasi penting bagi pekerja, atau dalam hal ini bagi guru, karena tingkat kompensasi mencerminkan ukuran kepuasan di kalangan guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evi Damayanti & Ismiyati (2020) menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gilang Aziz Ferdian,dkk (2020) ia menyatakan hasil pada penelitiannya menunjukkan bahwa

kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso (2023) ia menyatakan hasil yang didapatkan dari penelitiannya memperlihatkan jika variabel kompensasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja secara parsial. Temuan yang bertolak belakang ditemukan pada penelitian Nendy Indrasari, dkk (2024) yang dimana lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan.

Masalah kesejahteraan guru saat ini yaitu salah satunya gaji guru honorer yang tidak sebanding dengan standar upah yang ada. Banyak gaji guru honorer di Kecamatan Buleleng masih terbelah dibawah minimum. Banyaknya kewajiban yg harus dikerjakan oleh guru honorer tidak sesuai dengan sarana yg mencukupi yg mengakibatkan profesi guru honorer terasa berat, kompensasi yg diberikan kepada guru honorer sama dengan pekerjaan guru pns, pekerjaan dihadapkan pada pekerjaan yang yg harus di tuntaskan pada durasi khusus dan banyaknya pekerjaan di ambil mengakibatkan kompensasi itu sendiri. Dalam wawancara kepada salah satu guru honorer di Smp 5 singaraja ia mengatakan bahwa gaji yg diterima guru honorer tidak sepadan dengan apa yg dikerjakan, rata rata gaji honorer berkisar sekitar 300 sampai dengan 500rb dibawah standar umk sebesar 2,6jt, dengan hal tersebut mengakibatkan rasa ketidakpuasan muncul. Ia mengambil pekerjaan lain menjadi guru les diluar pekerjaan sekolah. Yak hanya itu banyak guru honorer juga mengambil pekerjaan lain seperti menjadi grab, menjual makanan maupun minuman dan pekerjaan lainnya untuk mendapatkan

penghasilan lebih karena gaji yg diberikan dari sekolah itu sendiri tidak mencukupi biaya kebutuhan sehari hari apalagi guru tersebut sudah memiliki keluarga.

Dalam hal kompensasi non finansial yang dirasakan pada guru honorer, bahwa pemanfaatan media pembelajaran & sarana pembelajaran yang juga belum optimal. Terlebih lagi pada hal pekerjaan itu sendiri, diketahui menjadi indikator paling rendah dimana taraf efektivitas hadiah tugas & kewenangan pada bekerja belum efektif & tidak mendapatkan penghargaan pada upaya mempertinggi tanggung jawab mereka terhadap sekolahnya. Selain itu juga pada saat pembukaan kenaikan pangkat P3K maupun PNS tak banyak guru honorer yang diterima karena banyaknya guru guru honorer yang mencoba mendaftar untuk kesejahteraannya, namun penerimaan P3K maupun PNS hanya diambil sedikit, kesempatan ini sangat kecil untuk para guru honorer yang mencoba merubah status/ kenaikan pangkatnya. Selain itu, status guru honorer yang belum jelas juga menyebabkan mereka sulit mendapat perlindungan dan jaminan sosial yang memadai.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi daripada kepuasan guru, Indikator dari lingkungan kerja seperti kondisi ruangan fisik, suasana ruangan, peralatan atau sarana, manajemen pelayanan, kerjasama, serta hubungan yang terjadi antara sesama guru dengan kepala sekolah. Rendahnya kepuasan kerja tadi menyebabkan menurunnya kepuasan para guru di sekolah. Dengan itu peneliti telah menemukan fenomena atau fakta yang terjadi bahwa adanya ketidak kondusifan & tidak memadainya lingkungan kerja fisik disekolah, kurang lengkapnya peralatan yg diinginkan/diharapkan dari guru selama bekerja sehingga

menyebabkan guru tidak bisa meningkatkan cara mengajar dengan sarana yang kurang, keamanan kerja yang belum efektif karena tidak adanya penjagaan di sekolah, kurangnya ada kerjasama dari dalam tim atau divisi, kurangnya interaksi antara guru dengan pimpinan sekolah terjadi kesalahpahaman.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis berkeinginan untuk membahas lebih jauh konsep-konsep kepuasan guru di sekolah di Kecamatan Buleleng. Dengan berawal dari penelitian terutama terhadap lingkungan kerja dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Guru Honorer di Kecamatan Buleleng”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Buleleng
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Buleleng
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Buleleng.

1.3 Tujuan penelitian

1. Menguji kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Buleleng
2. Menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Buleleng

3. Menguji lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Buleleng.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dibuat dengan tujuan dapat memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. Adapun tujuan akhir dari penelitian ini adalah memperoleh hasil yang digunakan sebagai jawaban atas permasalahan yang ditunjukkan. Bagi peneliti selanjutnya, besar harapan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat guna sebagai acuan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang dan tentunya terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Untuk guru honorer di Kecamatan Buleleng, pada dasarnya penelitian ini dibuat tidak hanya semata-mata bertujuan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi pihak terkait. Besar harapan jika hasil yang di peroleh nantinya menjadi tolak ukur yang diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk guru honorer dan memberikan informasi kepada masyarakat tentang kepuasan kerja serta faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer.