BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas suatu pendidikan tercermin dari sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkan. Untuk menghasilkan SDM yang tangguh dan berkualitas *sangat* bergantung pada proses pendidikan sebagai salah satu wadah bagi masyarakat untuk mengembangkan setiap potensi yang dimiliki. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003,

> Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian, pendidikan adalah proses pembentukan karakter melalui kegiatan belajar mengajar untuk menumbuhkan dan mengembangkan segala bentuk potensi yang dimiliki peserta didik.

Peran guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada pelaksanaan pendidikan, mendorong terlaksananya pendidikan yang optimal untuk membentuk karakter peserta didik. Menurut Uno (2016:2) guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik disekolah atau diluar sekolah. Hal tersebut menegaskan bahwa, majunya suatu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran guru dalam memberikan segala bentuk pengetahuan sekaligus keterampilan kepada peserta didik. Sebagai pendidik, guru harus dapat memiliki dan menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Sikap yang ditunjukkan oleh guru dapat menunjukkan rasa puas dan tidak puasnya guru

terhadap pekerjaan. Menurut Wibowo (2019:132) kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Menurut Wahyuni, dkk (2016) kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang menggambarkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan harapan dimasa mendatang. Dengan demikian, maka dapat dirangkum kepuasan kerja adalah sikap guru yang menggambarkan rasa senang terhadap pekerjaan.

Banyaknya tuntutan dalam pekerjaan, sudah seharusnya guru mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Aryantini (2018) menyatakan bahwa rasa puas yang diperoleh guru dalam pekerjaannya dapat mengarahkan guru pada cara kerja atau kinerja yang optimal. Kepuasan kerja guru ditentukan oleh kondisi sekolah, gaji, hubungan komunikasi antar rekan kerja, tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab. Kepuasan kerja dapat menunjukkan keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sekolah dengan baik sehingga, harapan guru dengan imbalan yang diperoleh telah sesuai. Menurut Alfons (2018) kepuasan kerja seseorang bergantung antara harapan, kebutuhan serta nilai yang menurut persepsinya telah dicapai melalui pekerjaannya. Kepuasan kerja dimiliki guru pada saat sesuatu yang telah dikerjakan memperoleh hasil yang sepadan baik dari lembaga tempat bekerja, pimpinan tempat bekerja ataupun oleh rekan kerja. Hal tersebut diperkuat oleh Sudaryana (2019) yang menyatakan bahwa semakin sering aspek yang diperlukan guru dalam pekerjaannya terpenuhi, maka semakin tinggi rasa puas yang dimiliki terhadap pekerjaan. Begitu sebaliknya menurut Sugihartini (2018) guru dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung menunjukkan sikap

seperti kemangkiran, pergantian guru atau perpindahan yang disebabkan karena perlakuan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

Kepuasan kerja dapat dirasakan guru ketika didukung oleh lingkungan pekerjaannya. Lingkungan pekerjaan adalah keadaan disekitar yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Astuti, dkk (2017) lingkungan kerja dapat memberikan semangat kepada guru dalam bekerja dan sesuai dengan harapan guru yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dalam lingkungan kerja terjadi interaksi yang melibatkan seluruh warga sekolah mulai dari kepala sekolah dengan guru, guru dengan siswa hingga guru dengan guru. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan harapan dapat memaksimalkan guru dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Uno (2016:77) lingkungan kerja merupakan suasana dan tempat seseorang untuk berinteraksi sehingga, dapat menunjang proses pembelajaran. Baik atau tidaknya lingkungan kerja dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan oleh guru serta hasil dari pekerjaannnya.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memberikan dorongan kepada guru untuk dapat memiliki sikap disiplin, loyalitas yang tinggi serta dapat bekerjasama dengan baik. Tersedianya lingkungan yang baik, mampu membangkitkan semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga, motivasi kerja guru menjadi meningkat. Menurut Dharsana (2017:135) motivasi adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang sehingga menyebabkan perubahan tingkah laku tertentu, karena adanya tujuan atau keinginan yang ingin dicapai, terutama dalam lingkungan pekerjaan. Motivasi kerja memberikan dorongan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, untuk mendapatkan kepuasan

kerja, diperlukan penggerak didalam diri guru yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja tidak hanya muncul dalam diri guru, tetapi dari lingkungan pekerjaannnya pada saat memperoleh kepercayaan, perhatian dan dukungan. Lingkungan kerja yang baik cenderung memberikan pengaruh yang baik bagi semua orang yang terlibat didalamnya.

Pada kenyataannya kepuasan kerja guru tidak cukup diukur dari segi finansialnya saja, tetapi juga perlu adanya rasa nyaman dan pengakuan terhadap pekerjaannya dari segi non finansial. Ketika guru tercukupi dari segi finansial tetapi tidak didukung dari segi non finansialnya, maka belum dapat dipastikan guru merasa puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi dilapangan, masih ditemui beberapa guru yang menunjukkan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap guru yang sering terlambat datang kesekolah, kemangkiran, komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja dan pulang sebelum jam kerja selesai. Sehingga, pada saat itu guru cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Guru yang kurang puas disebabkan oleh keadaan lingkungan yang tidak mendukung pekerjaannnya sehingga, guru cenderung malas untuk hadir dan mengabaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Muliartini, dkk (2019) yang menyatakan seorang guru cenderung menjalankan tugasnya dengan baik apabila tercipta kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan pada lingkungan tertentu. Lingkungan kerja yang tidak dapat memberikan kenyamanan bagi guru cenderung mengakibatkan kepuasan kerja guru menjadi kurang dan motivasi kerja yang dimiliki berbeda-beda. Rendahnya motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kepuasannya dalam bekerja. Tingginya motivasi kerja guru menyebabkan rasa puasnya terhadap pekerjaan semakin tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian yang berjudul "Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Gugus VII Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1.2.1 Sikap seperti kemangkiran, pergantian guru atau perpindahan disebabkan karena perlakuan yang diterima guru tidak sesuai dengan harapan sehingga menunjukkan rendahnya kepuasan kerja guru.

1.2.2 Banyaknya pekerjaan yang diberikan tidak didukung oleh lingkungan kerja yang diharapkan oleh guru.

1.2.3 Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masih kurang karena rendahnya motivasi kerja yang dimiliki.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, selanjutnya masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi khususnya pada kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1.4.1 Berapa besaran kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021?

1.4.2 Berapa besaran kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021?

1.4.3 Berapa besaran kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja tehadap kepuasan kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.5.1 Untuk mengetahui besaran kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021.

1.5.2 Untuk mengetahui besaran kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021.

1.5.3 Untuk mengetahui besaran kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1.6.1.1 Secara teoritis Penelitian ini dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi dan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

1.6.1.2 Memberikan bukti empiris kebenaran teori pendapat dari para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yang dalam penelitian ini dikaitkan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini, ditunjukkan kepada:

1.6.2.1 Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan serta evaluasi oleh guru dalam meningkatkan kepuasan kerja.

1.6.2.2 Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan suatu sekolah yang tercermin dalam kepuasan kerja guru.

1.6.2.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan wawasan baru sehingga dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan penelitian yang sejenis.