

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumberdaya manusia. Literatur tentang kepuasan kerja sudah muncul sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, namun tetap masih diperlukan sampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja tidak hanya mendorong sikap positif seperti disiplin, suka menolong, produktif, mengendalikan perilaku negatif seperti korupsi, pencurian, dan keluar dari pekerjaan. Namun juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas kehidupan pekerja. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri (Wicaksono & Nurhanisah, 2018). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja, seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau

lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk (Aruan & Fakhri, 2018).

Menurut Renwarin (2017) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan mempersepsikan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja merupakan konsep yang sangat penting dalam diri pengelolaan sumber daya manusia, sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Panungkelan (2020) kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktifitas karyawan. Produktifitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa, kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Tentunya ini merupakan tantangan bagi suatu organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya, karena hal ini akan berdampak pada produktivitas karyawan.

Di dalam dunia pendidikan guru merupakan sumber daya manusia yang penting dalam mencapai tujuan untuk mencerdaskan anak bangsa. Sekolah X, Y, dan Z merupakan tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Sekolah ini bertaraf menengah pertama yang berlokasi di Kota Bogor. Menurut informasi data yang

didapat dari ketiga SMP tersebut terlihat adanya indikasi ketidakpuasan kerja yang dilihat dari data ketidakhadiran guru, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Ketidakhadiran SMP X**

<b>Bulan</b>	<b>Data Ketidakhadiran Guru</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Persentase</b>
Maret	17	55	30%
April	14	55	25%
Mei	13	55	23%
Juni-Juli	10	55	18%
Agustus	15	55	27%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 ketidakhadiran guru untuk bulan maret merupakan ketidakhadiraan tertinggi sebesar 30%, selanjutnya pada bulan April dan Mei mengalami penurunan ketidakhadiran sebanyak 25% dan 23%, dan ketidakhadiran terendah pada bulan, 2 minggu awal juni hingga 2 minggu akhir juli sebesar 18%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karna ada nya pendaftaran siswa baru dan penyelesaian administrasi siswa lama, yang akhrianya membuat guru wajib untuk kesekolah. Namun pada bulan Agustus kembali mengalami kenaikan ketidakhadiran sebesar 27%.

**Tabel 1.2**  
**Data Ketidakhadiran Guru SMP Y**

<b>Bulan</b>	<b>Data Ketidakhadiran Guru</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Persentase</b>
Maret	11	50	22%
April	14	50	28%
Mei	10	50	20%
Juni-Juli	12	50	24%
Agustus	12	50	24%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 ketidakhadiran guru untuk bulan Maret sebesar 22%, selanjutnya pada bulan berikutnya yaitu April mengalami kenaikan ketidakhadiran guru sebesar 6% sehingga tingkat ketidakhadiran pada bulan April merupakan ketidakhadiran tertinggi yaitu sebesar 28%. Selanjutnya pada bulan Mei mengalami penurunan ketidakhadiran sebesar 8%, menurut kepala sekolah SMP X hal ini disebabkan karna adanya himbauan secara terus menerus dan adanya teguran bagi guru yang tidak hadir. Hal tersebut yang akhirnya membuat tingkat ketidakhadiran menurun menjadi 20%. Berikutnya di bulan, 2 minggu awal Juni hingga 2 minggu akhir Juli dan bulan Agustus ketidakhadiran kembali naik menjadi 24%. Sehingga setiap bulannya selalu berfluktuatif dan cenderung tidak stabil (naik turun)

**Tabel 1.3**  
**Data Ketidakhadiran SMP Z**

<b>Bulan</b>	<b>Data Ketidakhadiran Guru</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Persentase</b>
Maret	13	50	26%
April	10	50	20%
Mei	11	50	22%
Juni-Juli	9	50	18%
Agustus	13	50	26%

**Sumber: Diolah Peneliti, 2020**

Berdasarkan tabel 1.3 ketidakhadiran guru untuk bulan Maret terjadi sebesar 26%, selanjutnya dibulan April mengalami penurunan sebesar 20%. Namun kembali adanya peningkatan ketidakhadiran pada bulan Mei sebesar 22%. Berikutnya di bulan, 2 minggu awal Juni hingga 2 minggu akhir Juli tingkat ketidakhadiran menurun menjadi 18% berdasarkan wawancara dengan salah satu

guru SMP Z, pada bulan tersebut merupakan penyusunan proses pembelajaran jarak jauh (PJJ) sehingga banyak guru wajib kesekolah untuk mempersiapkan prosedur kegiatan pembelajaran jarak jauh (PJJ). Dan pada bulan Agustus tingkat ketidakhadiran kembali naik, dengan persentase 26%. Ketidastabilan kehadiran guru di tiga SMP ini dapat menjadi masalah kedepannya apabila terus dibiarkan, salah satu masalah yang berdampak pada ketidakhadiran guru ialah kepuasan kerja.

Penelitian Susanto (2014) menyatakan bahwa salah satu indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan adalah apabila tingkat kehadiran kerja masih terjadi, cerminan ketidakpuasan kerja berdasarkan ketidakhadiran ini juga terlihat di organisasi. Absensi menimbulkan hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja, salah satu cara mengurangi absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja (Habe & Habe, 2012).

Peneliti melakukan survei. Survei ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan melalui kuisioner yang disebarakan kepada guru SMP X, Y, dan Z di Kota Bogor. Berikut hasil dari Pra Riset yang dilakukan di SMP X, Y, dan Z.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuisioner Pra Riset di SMP X, Y dan Z**

No	Variabel	Hasil Responden	Persentase
1	Kepuasan Kerja	18	61%
2	Efikasi Diri	16	54%
3	Stres kerja	13	45%
4	Motivasi	9	32%
5	Knowledge Sharing	15	52%

**Sumber: Diolah oleh peneliti,2020**

Dari hasil pra riset, dapat dilihat bahwa permasalahan terbesar terdapat pada kepuasan kerja sebesar 61%, efikasi diri sebesar 54% dan *knowledge sharing* sebesar 52%. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya variabel efikasi diri. Dari hasil penelitian sebelumnya mengatakan hubungan efikasi diri dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja (Emin Türkoğlu et al., 2017). Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya peningkatan *self efficacy* secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja (Rozi et al., 2019). Berikutnya dalam penelitiannya terhadap karyawan Happy Bali Tour & Travel sebanyak 82 orang, terdapat hasil bahwa *self-efficacy* sangat diperlukan agar para karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Dewi & Dewi, 2015). *Self-efficacy* merupakan variabel yang lebih kuat pengaruhnya pada kepuasan kerja.

Efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang sejauh mana kemampuan mereka dapat membawa perubahan untuk hasil yang diinginkan (Chan et al., 2020). Memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dapat berkontribusi pada kepuasan kerja. Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang rendah, maka individu tersebut mempunyai kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik (Sofiah & Kurniawan, 2019).

Hasil survei yang dilakukan dengan guru-guru menyebutkan, bahwa selama pengajaran jarak jauh ini guru kurang yakin akan akan mampu efisien dalam penyampaian materi, kurang mampu mengoperasikan platform media pembelajaran, dan merasa kurang mampu dalam mengkreasikan materi. Hal tersebut didukung oleh faktor kurang menguasai teknologi, ketidaksiapan dari individu dan sekolah menghadapi pembelajaran jarak jauh. Menurut (Wardhani & Kurniawan, 2017) Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar pula kepercayaan terhadap kesanggupan dirinya untuk berhasil dalam suatu tugas dan sebaliknya apabila efikasi diri rendah maka semakin rendah pula kepercayaan terhadap kesanggupan diirinya untuk menjalankan tugas. Hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja menunjukkan kepercayaan seseorang tentang kemampuannya, bahwa ia akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu akan bisa merasakan kepuasan dalam karyanya. Dari hasil penelitian Narenda (2017) Efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika efikasi diri semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja para karyawan.

Selanjutnya variabel berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan melalui metode dan media yang bermacam-macam dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan (Mardlillah & Rahardjo, 2017). Menurut penelitian (Rafique & Mahmood, 2018) menggambarkan bahwa *knowledge sharing* telah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di organisasi

dan berdasarkan penelitian tersebut, disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kegiatan diskusi dapat menjadi wadah guru saling bertukar pengetahuan yang ia miliki. Pengetahuan yang dibagikan melalui interaksi di antara guru merupakan tindakan sukarela tergantung pada kemauan guru sendiri. Menurut (Kakar, 2018) *Knowledge Sharing* tidak hanya menerima pengetahuan saat dibutuhkan tetapi juga menyediakannya. Namun dalam mengejar kepentingan pribadi individu akan lebih antusias menerima pengetahuan daripada menyediakannya.

Berikutnya di masa pembelajaran jarak jauh yang sedang berlangsung, guru harus menggunakan teknologi seperti *virtual conference* sebagai media penyampaian materi pembelajaran sekolah online. Hal ini menyebabkan adanya sedikit perbedaan mengenai proses pembelajaran. Sehingga guru sebagai pendidik harus memahami penggunaan teknologi tersebut.

. Berdasarkan informasi dari guru-guru, mereka lebih sering menggunakan Whatsapp untuk media pembelajaran, seperti memberikan tugas, melakukan absen dan mendapatkan kembali *feedback* tugas. Sedangkan penggunaan *platform virtual conference* seperti google meet dan zoom hanya digunakan sesekali, hal ini timbul dari berbagai faktor salah satunya ialah, karena guru belum paham secara keseluruhan penggunaan *virtual conference*, serta tidak adanya kegiatan pembelajaran bersama mengenai penggunaan *virtual conference* secara berkelanjutan. Sehingga guru lebih banyak hanya memberikan tugas



melalui Whatsapp ataupun google form. Kurangnya kemampuan guru dalam menggunakan *virtual conference*, bila terus dibiarkan akan menyebabkan kesulitan belajar bagi siswa karena tidak adanya penjelasan materi secara efektif.

Berbagi pengetahuan antar organisasi atau intra-organisasi di antara karyawan dapat mengarah pada pengembangan organisasi secara keseluruhan dan membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagi pengetahuan sangat berkorelasi dengan kepuasan kerja, karyawan yang puas lebih cenderung berbagi pengetahuan dengan orang lain dengan tujuan memperluas basis pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi (Saeed, 2016).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian diatas, maka peneliti akan memastikan bahwa terdapat **Pengaruh dari Efikasi Diri dan *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja Guru pada 3 SMP di Kota Bogor.**

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah ialah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan selanjutnya menganalisisnya berdasarkan teori yang dikumpulkan untuk mendapatkan kesimpulan. Perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari Efikasi Diri, *Knowledge Sharing* dan Kepuasan Kerja guru pada tiga SMP di Kota Bogor?
2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru pada tiga SMP di Kota Bogor?

3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru pada tiga SMP di Kota Bogor?
4. Apakah Efikasi Diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja guru tiga SMP di Kota Bogor?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan terhadap guru tiga SMP di Kota Bogor adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari efikasi diri, *knowledge sharing* dan kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama

### **D. Kebaruan Penelitian**

Dalam penelitian ini, Peneliti bersumber dari penelitian-penelitian yang memang telah ada dan sudah dilakukan sebelumnya. Tetapi dalam penelitian ini, terdapat perbedaan yaitu dalam objek penelitian dimana pada penelitian terdahulu objek penelitian dilakukan pada perusahaan sektor publik, dan yayasan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Peneliti pada organisasi publik yaitu guru di sekolah negeri.