

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

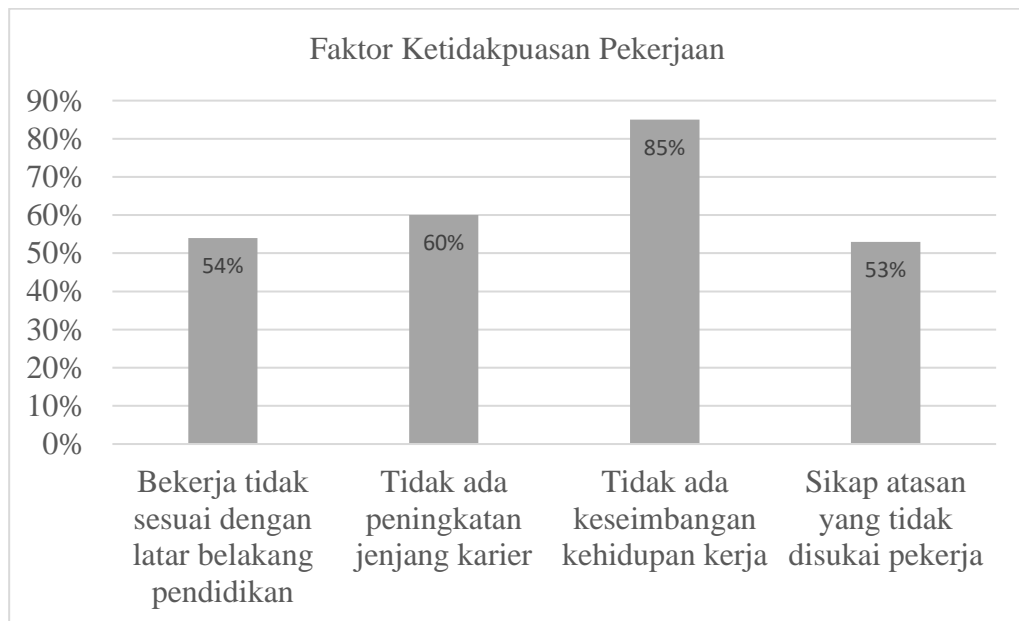
Organisasi adalah sekumpulan manusia yang berkumpul membentuk suatu sistem untuk mencapai tujuan bersama. Sejatinya setiap organisasi bertujuan untuk menghasilkan produk ataupun jasa yang terbaik. Begitu pula dengan organisasi dibidang pendidikan. Organisasi dibidang pendidikan hadir dengan tujuan yang mulia yaitu untuk memajukan pendidikan di Indonesia dengan menjadi wadah pengembangan ilmu pengetahuan bagi para pelajar. Guru merupakan SDM yang sangat penting dalam lembaga pendidikan dan memainkan peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Menurut Ufaira & Hendriani (2019), fungsi guru sangat penting karena berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas intelektual bangsa. Organisasi harus memprioritaskan kebahagiaan kerja agar dapat melestarikan dan melindungi sumber daya manusianya secara efektif.

Menurut N. Saputra & Mulia (2020) salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi agar anggotanya mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan adalah kepuasan kerja. Firmansyah et al (2021) menjelaskan kepuasan kerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan perasaan seorang pekerja yang dapat terlihat dari segala tindakan yang sudah dialaminya dalam pekerjaan. Menurut Arifin & Mardikaningsih (2022) setiap pekerja yang merasakan kepuasan pekerjaannya akan memperlihatkan perilaku membangun seperti bahagia, optimis, dan adanya motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, menurut Novita & Kusuma (2020) dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, para pekerja dapat bekerja dengan optimal.

Tetapi nyatanya masih banyak masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan JobStreet (2022) yang melibatkan 17.623 responden, ditemukan bahwa 73% pekerja menyatakan ketidakpuasan

terhadap pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mana ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Faktor Ketidakpuasan Pekerjaan



Sumber: Hasil survei JobStreet (2022), data diolah peneliti (2023)

Survei tersebut menunjukkan bahwa 54% pekerja bekerja tidak sesuai berdasarkan pendidikannya dan 46% yang bekerja sesuai dengan pendidikannya. Sebanyak 60% pekerja mengaku bahwa di perusahaan tempat mereka bekerja tidak memiliki kesempatan jenjang karier, sementara 40% lainnya mengaku terdapat peningkatan jenjang karier. Sebanyak 85% pekerja mengatakan tidak adanya keseimbangan dari pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sedangkan 15% pekerja lainnya berpendapat bahwa terdapat keseimbangan dari pekerjaan dan kehidupan pribadinya mereka. Sebanyak 53% pekerja mengaku memiliki atasan yang semena-mena untuk menggerakkan bawahan, tidak memberi kesempatan bawahan untuk mengembangkan kreatifitas, dan membiarkan pekerja bekerja semaunya, sedangkan 47% lainnya tidak setuju dengan pendapat tersebut.

Para pendidik Yayasan Sekolah Profesional NASA juga menghadapi masalah dan penyebab yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan terhadap

pekerjaan mereka. Sekolah Putra Bangsa yang meliputi SMP, SMA, dan SMK Putra Bangsa ialah konsorsium tiga sekolah yang dikelola yayasan. Observasi, wawancara, dan survei pra-studi menguatkan klaim tentang masalah kepuasan kerja dan faktor-faktor lain yang berdampak dengan kepuasan kerja para guru yayasan.

Melalui observasi, peneliti hanya dapat menilai lingkungan kerjanya saja yang mana merupakan variabel yang dapat berpengaruh bagi kepuasan kerja. Peneliti melihat lingkungan kerja di Sekolah Putra Bangsa secara fisik masih kurang baik karena penataan ruangan yang kurang rapih dengan penempatan meja guru yang terlalu dekat dengan guru lain sehingga terkesan sempit dan penerangan ruangan yang cukup redup. Kemudian untuk menilai kepuasan kerja dan variabel-variabel lain yang mempengaruhinya, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru di Sekolah Putra Bangsa.

Hasil wawancara bersama beberapa guru di Sekolah Putra Bangsa menunjukkan bahwa adanya rasa kurang puas dalam bekerja dari beberapa guru dikarenakan beberapa hal yaitu adanya hubungan kerja yang kurang baik dimana ada beberapa guru yang terkesan memilih dalam berteman sehingga terbentuk kelompok dalam lingkungan kerja, penataan ruangan yang terkesan sempit, sirkulasi yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang kondusif karena Sekolah Putra Bangsa berdekatan dengan rel kereta dan jalan raya, serta motivasi kerja yang rendah dari beberapa guru dikarenakan kurangnya motivasi dari dalam diri untuk bekerja sebagai seorang guru.

Selanjutnya peneliti juga menyebarkan kuesioner pra riset kepada 25 guru di Sekolah Putra Bangsa untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara. Berikut ini merupakan tabel kuesioner pra risetnya:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Riset

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS	Hasil	
		1	2	3	4	Tidak	Ya
	Kepuasan Kerja						

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS	Hasil	
		1	2	3	4	Tidak	Ya
1.	Saya menyukai pekerjaan saya karena merupakan bidang pekerjaan yang saya impikan.	52%	16%	28%	4%	68%	32%
2.	Kebijakan dan manajemen organisasi sangat baik dan memuaskan.	16%	20%	60%	4%	36%	64%
3.	Sekolah ini memberikan kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir.	40%	24%	24%	12%	64%	36%
4.	Saya merasa puas dan nyaman dengan rekan kerja saya.	16%	12%	44%	28%	28%	72%
Skor						49%	51%
Motivasi Kerja							
1.	Pertanggungjawaban pekerjaan memotifasi saya agar bekerja secara baik.	52%	16%	16%	16%	68%	32%
2.	Prestasi kerja saya diakui dan dihargai oleh pemimpin atau kepala sekolah.	8%	20%	48%	24%	28%	72%
3.	Sekolah memberikan pelatihan dan pengembangan karir kepada para guru.	20%	20%	36%	24%	40%	60%
4.	Mengajarkan murid di sekolah selalu menjadi tantangan yang menyenangkan bagi saya.	52%	20%	12%	16%	72%	28%
Skor						52%	48%
Lingkungan Kerja							
1.	Pencahayaan lampu di ruang guru, ruang kelas, dan ruangan lainnya sudah sesuai dan memadai.	44%	24%	28%	4%	68%	32%

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS	Hasil	
		1	2	3	4	Tidak	Ya
2.	Suhu udara di lingkungan sekolah sejuk dengan fasilitas AC diseluruh ruangan.	20%	24%	52%	4%	44%	56%
3.	Kegiatan belajar dan mengajar selalu kondusif dan tentram.	28%	28%	40%	4%	56%	44%
4.	Saya selalu merasa aman dan damai selama bekerja di lingkungan sekolah ini.	20%	44%	32%	4%	64%	36%
Skor						58%	42%
Budaya Organisasi							
1.	Para guru selalu menjalankan tugas masing-masing dengan baik.	8%	32%	48%	12%	40%	60%
2.	Saya dan rekan kerja selalu bekerja demi mencapai tujuan organisasi.	20%	36%	32%	12%	56%	44%
3.	Saya akan berinisiatif memberikan nasihat dan pendapat jika terjadi suatu masalah di sekolah.	32%	40%	16%	12%	72%	28%
4.	Semua anggota di dalam organisasi saling tolong menolong satu sama lain.	36%	28%	20%	16%	64%	36%
Skor						58%	42%
Disiplin Kerja							
1.	Para guru datang tepat waktu sesuai kebijakan sekolah.	0%	8%	36%	56%	8%	92%
2.	Para guru bekerja dengan <i>deadline</i> yang tepat.	4%	8%	72%	16%	12%	88%
3.	Para guru sudah cukup disiplin dalam bekerja.	0%	16%	44%	40%	16%	84%
4.	Pekerjaan dilakukan dengan seoptimal mungkin.	0%	12%	44%	44%	12%	88%
Skor						12%	88%

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS	Hasil	
		1	2	3	4	Tidak	Ya
Beban Kerja							
1.	Saya merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan oleh sekolah.	0%	16%	36%	48%	16%	84%
2.	Saya mendapatkan waktu istirahat yang cukup.	0%	8%	56%	36%	8%	92%
3.	Jam masuk dan pulang kerja sudah sesuai dan manusiawi.	8%	8%	36%	48%	16%	84%
4.	Pekerjaan saya tidak memberatkan saya.	0%	4%	28%	68%	4%	96%
Skor						11%	89%

Sumber: Hasil pra riset, data diolah peneliti (2023)

Dari hasil kuesioner pra riset diatas terlihat bahwa disiplin kerja dan beban kerja di Sekolah Putra Bangsa dapat dikatakan sangat baik. Namun variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi masih rendah. Melalui hasil observasi, wawancara, dan kuesioner pra riset, peneliti menemukan masih ada permasalahan terkait kepuasan kerja dan variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, juga budaya organisasi di Sekolah Putra Bangsa.

Terdapat kajian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Muna & Isnowati (2022) motivasi kerja ialah segala sesuatu yang asalnya dari dalam diri seseorang atau pekerja yang mempengaruhi seseorang atau pekerja tersebut untuk mau melakukan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh N. Saputra & Mulia (2020) memperlihatkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikansi positif pada peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Marbun & Jufrizen (2022) lingkungan kerja ialah suatu tempat juga suasana dimana pekerja dapat melakukan aktivitas pekerjaan. Penelitian yang dibuat oleh Vahera & Onsardi (2021) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikansi positif pada kepuasan kerja. Menurut Nofitasari

& Anton (2021) budaya organisasi adalah sesuatu yang dijadikan pegangan bagi seluruh anggota organisasi sebagai landasan untuk mereka berinteraksi dan berperilaku. Penelitian oleh Nofitasari & Anton (2021) menunjukkan budaya organisasi berdampak positif dan memiliki pengaruh signifikansi positif pada kepuasan kerja.

Penelitian ini penting mengingat kepuasan kerja para guru termasuk dalam hal yang wajib diperhatikan organisasi. Melalui penelitian ini diharapkan memberi solusi pada permasalahan tersebut. Dengan pemaparan yang sudah dibahas, peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Para Guru di Yayasan Nasa Professional School Depok”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang penelitian, maka peneliti memutuskan rumusan permasalahannya antara lain:

1. Bagaimana gambaran dari kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi di Yayasan Nasa Professional School?
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja dengan kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School?
3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja dengan kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School?
4. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi dengan kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School?
5. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah juga rumusan masalah tersebut, tujuan penelitiannya antara lain:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi di Yayasan Nasa Professional School.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja bagi kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja bagi kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi bagi kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi bagi kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Yayasan Nasa Professional School

Hasil yang didapatkan dari penelitian diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan juga masukan untuk Yayasan Nasa Professional School dalam mengetahui kepuasan kerja para guru melalui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Dengan hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi bagi mahasiswa selanjutnya apabila ingin meneliti terkait kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ditujukan agar mampu menambah wawasan dalam ilmu manajemen khususnya konsentrasi SDM serta menjadi sumber informasi bagi penelitian kedepannya.