

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadaan guru di Indonesia saat ini dalam kondisi yang memprihatinkan. Guru yang diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 yang berbunyi “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.” belum sepenuhnya dapat dijalankan secara maksimal.

Hal ini dapat dilihat dampaknya secara langsung maupun tidak langsung baik secara mikro maupun makro. Dampak langsung secara mikro dapat dilihat dari perbandingan kuantitas sekolah-sekolah unggulan dengan kuantitas sekolah-sekolah yang belum tergolong sebagai sekolah unggulan. Sedangkan dampak tidak langsung secara makro disamping faktor-faktor lain yang mempengaruhi adalah peringkat pendidikan Indonesia yang tertinggal dari negara-negara lain. Berdasarkan perbandingan data pendidikan global tahun terakhir Indonesia menduduki posisi nomor 69 dari total 76 negara atau peringkat 7 dari bawah. (Coughlan, 2015).

Tabel 1.1
Peringkat Umum Pendidikan Global (OECD)

Peringkat	Negara
1	Singapura
2	Hongkong
3	Korea Selatan
4	Jepang
5	Taiwan
6	Finlandia
7	Estonia
8	Swiss
9	Belanda
10	Kanada
11	Polandia
12	Vietnam
20	Inggris
28	Amerika Serikat
69	Indonesia

*Sumber: Organisasi kerjasama dan pembangunan Eropa (OECD)
diolah Peneliti*

Guru merupakan salah satu unsur Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalam organisasi sekolah. Keberadaan guru yang berkualitas sangat penting dan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Belum lagi seiring dengan pesatnya perkembangan zaman organisasi manapun seakan dituntut untuk dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Untuk dapat bersaing dengan organisasi lainnya maka

suatu organisasi diharuskan memiliki keunggulan kompetitif yang membedakan dengan organisasi lain. Selain itu organisasi juga harus memiliki sinergi yang bagus antar elemen-elemennya. Sinergi antar tiap elemen satuan pendidikan mutlak diperlukan untuk membentuk sistem yang berjalan dengan baik. Seluruh elemen sistem harus berjalan dengan baik pula. Apabila dilihat secara kolektif guru merupakan SDM di sekolah yang sama dengan rekan satu profesi yang mendidik peserta didik di sekolah. Tetapi apabila dilihat secara personal guru adalah seorang individu yang sama dengan karyawan apabila dibandingkan dengan organisasi di perusahaan.

Tiap-tiap guru memiliki ciri khas dan keunikan masing-masing baik dari persepsi yang menentukan pandangannya terhadap objek yang dilihat ataupun dirasakan, perasaan yang menentukan kondisi jiwanya terhadap objek yang dilihat atau dirasakan, dan kebutuhan yang berbeda sesuai dengan keperluan dan keinginannya. Oleh karena itu pihak manajemen sekolah perlu memperhatikan keadaan tersebut agar guru memiliki kepuasan kerja yang bagus.

Kepuasan kerja sangat diperlukan guru karena akan berpengaruh terhadap produktivitas. Apabila kepuasan kerja guru meningkat maka produktivitas guru juga akan meningkat. Hal ini dapat mendukung sinergitas di sekolah yang pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap terciptanya atau berjalan lebih baiknya keunggulan kompetitif sekolah ke arah yang positif. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidaknya seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang bagus

mampu mendorong seorang guru untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari kondisi emosional seseorang yang berkaitan dengan penilaian secara positif maupun negatif dari dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus didapatkan guru dalam menjalankan profesinya demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan efektif. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut dalam dirinya. Ini disebabkan karena terdapat perbedaan pada setiap individu. Semakin tugas-tugas dalam pekerjaannya sesuai dengan hal-hal yang dianutnya maka guru akan semakin merasa puas dengan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, apabila tugas-tugas yang diberikan kepadanya semakin tidak sesuai dengan hal-hal yang dianutnya maka guru akan merasa semakin tidak puas dengan pekerjaannya.

Pada saat Peneliti melakukan Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 16 Jakarta yang terletak di jalan Taman Amir Hamzah Rt 2 / Rw 4, Pegangsaan, Menteng, Jakarta Pusat. Peneliti menemukan hal yang menarik berkaitan dengan kepuasan kerja pada guru. Peneliti sering mendengarkan keluhan dari para guru terkait ketidakpuasannya bekerja di sekolah tersebut. Keluhan tersebut rata-rata karena kebijakan yang sering berganti, beban kerja, pengawasan yang ketat, dan terkadang berkaitan dengan prasarana sekolah yang sedang dilakukan

renovasi. Kemudian akhirnya pada tanggal 21 Januari 2019 Peneliti melakukan wawancara dan membagikan kuisioner kepada para guru SMK Negeri 16 Jakarta. Dalam kuisioner tersebut Peneliti mengajukan tiga buah pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Berikut data yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dan hasil kuisioner tersebut.

Tabel 1.2
Hasil Survey Pra Penelitian Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan-pekerjaan saya di sekolah ini sekarang	2	13
2.	Saya tidak pernah mengeluh saat menghadapi pekerjaan-pekerjaan saya di sekolah ini	3	12
3.	Saya selalu bersikap positif terhadap pekerjaan saya	5	10

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil wawancara yang dilanjutkan dengan melakukan survey terhadap 15 orang guru tersebut Peneliti mendapatkan informasi bahwa; sebanyak 13 orang guru atau 86,7% menyatakan tidak setuju pada pertanyaan nomor 1 yaitu “Saya merasa senang dengan pekerjaan-pekerjaan saya di sekolah ini” dan sisanya menyatakan setuju, kemudian 12 orang guru atau 80% menyatakan tidak setuju pada pertanyaan nomor 2 yaitu “Saya tidak pernah mengeluh saat menghadapi pekerjaan-pekerjaan saya di sekolah ini” dan sisanya menyatakan setuju, dan yang terakhir sebanyak 10 orang guru

atau 66,7% menyatakan tidak setuju pada pertanyaan nomor 3 yaitu “Saya selalu bersikap positif terhadap pekerjaan saya” dan sisanya menyatakan setuju.

Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa dapat disimpulkan kepuasan kerja guru SMK Negeri 16 Jakarta kurang. Selanjutnya Peneliti juga menggali informasi terkait hal-hal yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi, stres kerja, lingkungan fisik sekolah yang selanjutnya Peneliti sebut sebagai prasarana, dan pendapatan. Berikut hasil yang survey yang peneliti dapatkan.

Tabel 1.3

Hasil Survey Pra Penelitian Faktor Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Budaya organisasi di sekolah ini membuat saya merasa lebih senang	4	11
2.	Saya tidak pernah merasa terbebani oleh tugas-tugas saya	5	10
3.	Lingkungan fisik sekolah ini membuat saya merasa senang dalam bekerja	6	9
4.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	7	8
5.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	7	8

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil survey tersebut diperoleh data bahwa; 11 orang guru atau 73% menjawab tidak setuju terhadap pertanyaan nomor 1 yaitu “Budaya organisasi di sekolah ini membuat saya merasa lebih senang” sisanya menjawab setuju, 10 orang guru atau 67% menjawab tidak setuju terhadap pertanyaan nomor 2 yaitu “Saya tidak pernah merasa terbebani oleh tugas-tugas saya” sisanya menjawab setuju, 9 orang guru atau 60% menjawab tidak setuju terhadap pertanyaan nomor 3 yaitu “Lingkungan fisik sekolah ini membuat saya merasa senang dalam bekerja”, selanjutnya 8 orang guru atau 53% menjawab tidak setuju terhadap pertanyaan nomor 4 yaitu “Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima” 7 orang guru atau 47% menjawab setuju, dan terakhir 8 orang guru atau 53% juga menjawab tidak setuju terhadap pertanyaan nomor 4 yaitu “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya” dan 7 orang guru atau 47% menjawab setuju.

Secara umum kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor tipe pekerjaan, faktor kepantasan ganjaran (gaji), faktor tipe kerja, faktor rekan sekerja, faktor kesempatan untuk maju, dan faktor kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian. Berdasarkan pra riset tersebut peneliti mendapati alasan yang paling membuat kepuasan kerja guru merasa terganggu adalah karena faktor budaya organisasi. Sebenarnya SMK Negeri 16 Jakarta memiliki budaya organisasi-budaya organisasi yang bersifat positif, salah satunya adalah kenyamanan untuk beribadah tepat waktu dan melakukan ibadah sunnah shalat dhuha bagi yang beragama islam. Akan tetapi ada sebuah budaya organisasi yang dinilai cenderung negatif, yaitu kebijakan yang sangat sering

berganti dan bersifat mendadak. Guru-guru yang dalam hal ini sebagai partisan yang melakukan hal-hal yang diputuskan akhirnya merasa tidak nyaman karena hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan tersebut sudah dipersiapkan. Sehingga apabila kebijakan yang sudah diputuskan berubah maka guru-guru harus mempersiapkan lagi hal-hal yang baru diputuskan.

Selain budaya organisasi tersebut, sebagian besar guru merasa stres dengan pekerjaannya. Hal ini karena para guru merasa terbebani dengan pekerjaannya yang selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal dan berprestasi melebihi sekolah lain. Memang motivasi berprestasi yang tinggi adalah hal yang baik, akan tetapi apabila tidak diimbangi dengan pengertian bahwa dinamika organisasi selalu berubah akan mengurangi kepuasan dalam bekerja. Tidak jarang peneliti mendengar keluhan dari para guru terhadap pekerjaannya yang tidak memuaskan karena menganggap sekolah bersifat terlalu perfeksionis.

Untuk memperdalam mengenai hal-hal yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Negeri 16 Jakarta. Maka peneliti menanyakan alasan selain budaya organisasi dan stres kerja. Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa guru-guru terkadang merasa terganggu dengan renovasi bangunan yang sedang dilakukan di SMK Negeri 16 Jakarta. Selain itu karena menganggap sekolah bersifat perfeksionis akhirnya timbul perasaan membanding-bandingkan pekerjaannya dengan sekolah lain. Sehingga guru merasa bahwa beban kerja dirasa terlalu berat di

SMK Negeri 16 Jakarta harusnya guru mendapatkan pendapatan yang lebih besar.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tersebut, akan tetapi dalam hal ini Peneliti tertarik untuk meneliti budaya organisasi dan stres kerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang tepat dan dapat dipercaya mengenai :

1. Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya selain untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Teoretis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sumber informasi yang dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja khususnya pada guru.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti terutama mengenai sumber daya manusia dalam hal ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam hal kepuasan kerja pada guru. Sehingga diharapkan kepuasan kerja guru dapat meningkat dan kinerja sekolah pun dapat lebih meningkat.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan untuk menambah informasi dalam penulisan karya ilmiah berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.