

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang diperlukan guru dalam bekerja dan sangat mempengaruhi keaktifan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Di dalam sebuah lembaga pendidikan kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang menjadi perhatian karena sangat mempengaruhi kemajuan lembaga pendidikan tersebut. Kepuasan kerja bagi setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sebagai sebuah tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.¹ Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2007 yang berbunyi:

Guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mengabdikan kepada masyarakat. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak,

¹Hussein Fattah. *"Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai"*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017) hlm.63

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.²

Untuk memenuhi tugas dan fungsi sebagai seorang guru tersebut, guru harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Guru yang tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan sulit untuk melaksanakan tugas menjadi seorang guru dengan baik dan maksimal. Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.³

Selaras dengan hal tersebut Kreitner dan Kinicki mengemukakan pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional individu terhadap berbagai unsur terkait di dalam pekerjaannya.⁴

Kepuasan kerja ini dapat terwujud apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dengan baik dan berhubungan dengan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikaitkan dengan pegawai yang berkaitan erat dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja ini akan dapat dirasakan oleh pegawai.⁵

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge yaitu kepuasan

²UU No. 14 Tahun 2007, Pasal 6 Tentang Guru dan Dosen

³ Viethzal Rivai, Deddy Mulyadi, "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 246

⁴Kreitner & Kinicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm.169

⁵ Muchtar, H.Ali, Rusmini, "*Kepuasan Kerja Guru*", ed.Samsu, (Jambi: Pusaka, 2017) hlm. 17-18

kerja digambarkan dengan perasaan positif. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya maka akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.⁶

Pegawai dengan pengalaman kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif ketika mereka melakukan kewajiban atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas pekerjaan. Sebaliknya, pegawai dengan pengalaman kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif ketika mereka melakukan kewajiban atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas pekerjaan mereka.⁷

Jam kerja yang diwujudkan berdasarkan peraturan kerja merupakan salah satu aspek dalam pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal itu selaras dengan pendapat Spector yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan berbagai tingkat kepuasan kerja terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut. Aspek penentu kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, *benefite* (tunjangan tambahan), pengakuan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan komunikasi.⁸

Untuk guru Sekolah Dasar yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) terwujudnya kepuasan kerja dibantu oleh gaji yang cukup, kemudian

⁶Hussein Fattah. *op.cit*, hlm. 64

⁷ Muchtar, H.Ali, Rusmini, *op.cit*, hlm. 19

⁸ *Ibid.*, hlm. 20

beragam tunjangan seperti sertifikasi guru, tunjangan kesehatan menjadi hal yang diharapkan oleh semua guru, ditambah dengan beban kerja guru yang tidak terlalu berat dan kegiatan promosi yang lebih mudah dibandingkan dengan guru-guru di sekolah swasta. Biaya pendidikan yang ditanggung oleh pemerintah tidak menjadikan guru dibebani oleh tanggung jawab dan promosi yang berpengaruh langsung kepada jumlah siswa yang akan membiayai kegiatan di sekolah secara keseluruhan dengan gaji yang cukup seperti yang dirasakan oleh guru swasta.

Berdasarkan hasil pada penelitian survei guru di Bogor pada tahun 2018 mengenai kepuasan kerja guru dan peran kepemimpinan pendidikan mengungkapkan bahwa berdasarkan indikator-indikator kepuasan kerja yang diteliti didapatkan hasil bahwa ketidakpuasan kerja guru di Bogor lebih banyak ditemukan pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) yaitu sangat rendah sekitar 3,8% dan pada sekolah swasta yaitu hanya sekitar 2,4%.⁹

Terkait dengan hasil survei tersebut selaras dengan hasil observasi awal yang ditemukan oleh peneliti di SD Taruna Bangsa Bogor dengan salah satu guru mata pelajaran di sekolah tersebut beliau mengatakan jam kerja yang diterima guru terlalu berat yaitu sekitar 42 jam per minggu, hal itu terjadi dikarenakan guru juga turut mengisi jam

⁹Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras & Griet Helena Laihad, "*Kepuasan Kerja Guru dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survei Guru Di Bogor Dan Sekitarnya*", JMP Universitas PGRI Semarang Vol. 7, hlm. 256

ekstrakurikuler sekolah, ditambah dengan mengurus administrasi sekolah. Hal itu cukup memberatkan bagi guru yang mendapatkan jam kerja terlalu banyak.¹⁰

Diketahui bahwa hal tersebut melebihi jam kerja yang tertera dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah pada pasal 2, yang berbunyi:

- 1) Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal.
- 2) Beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif dan 2,5 (dua koma lima) jam istirahat.
- 3) Dalam hal diperlukan, sekolah dapat menambah jam istirahat yang tidak mengurangi jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Selain itu peneliti juga turut mewawancarai guru mata pelajaran lain yang mengatakan bahwa ada beberapa rekan kerjanya yang berhenti mengajar pada sekolah tersebut, salah satu alasan yang diketahui adalah karena kurang merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja pada sekolah tersebut.¹¹ Hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh oleh peneliti dari sekolah tersebut yaitu dari tahun 2016 sampai tahun 2020, terdapat pengurangan jumlah guru yang terjadi di setiap tahunnya yang

¹⁰ Hasil informasi dengan narasumber (Guru Mata Pelajaran) Pada hari Senin, tanggal 17/Februari/2020. Pukul 13.00 WIB

¹¹ Hasil informasi dengan narasumber (Guru Mata Pelajaran), Pada hari Senin, tanggal 17/Februari/2020. Pukul 14.00 WIB

berbanding terbalik dengan jumlah peserta didik yang terus bertambah jumlahnya setiap tahun. Sejalan dengan data yang diperoleh peneliti pada sekolah tersebut, berdasarkan Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah SD Taruna Bangsa peneliti menemukan jumlah pendidik yang mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai 2020 sekitar 2% per tahun.¹²

Ukuran kepuasan kerja bagi setiap individu dinilai sebagai suatu yang bersifat personal. Karenanya jenis, bentuk dan tingkat kepuasan kerja yang akan didapat oleh masing-masing pegawai dalam berbagai organisasi akan sangat bervariasi.¹³

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurul Suci Fazria mengemukakan bahwa terdapat korelasi hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru.¹⁴ Luis juga mengemukakan bahwa:

*“A growing number of companies recognize that employees are more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high quality of work life. A high quality of work life is related to job satisfaction, which, in turn, is a strong predictor of absenteeism and turnover”.*¹⁵

¹²Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah, (<https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/3c4285dcc7c5fa6f6e2d>), diakses 20 Februari 2020

¹³Cepi Triatna. *“Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan”*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hlm.113

¹⁴Nurul Suci Fazria, *“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Ciracas”* (Jakarta: UNJ, 2018), Skripsi hlm. 6

¹⁵Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin, Robert L. Cardy, *“Managing Human Resources 7th Ed”*, (USA : Pearson Education, Inc., Prentice Hall, 2012), hlm. 20

Semakin banyak lembaga menyadari bahwa guru lebih cenderung untuk memilih sebuah lembaga dan tinggal di sana jika guru percaya bahwa itu menawarkan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Sebuah kualitas kehidupan kerja yang tinggi adalah terkait dengan kepuasan kerja yang pada gilirannya adalah prediktor kuat dari absensi dan turnover.

Sejalan dengan pendapat tersebut maka salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Penerapan kualitas kehidupan kerja dalam lingkungan sekolah diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja para guru untuk terus berupaya bekerja dengan maksimal demi kemajuan dan perkembangan sekolah sehingga visi misi dan tujuan dari sekolah dapat tercapai.

Kualitas kehidupan kerja memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan organisasi sekolah. Guru dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja yang memadai tentu lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja karena kondisi lingkungan kerja nya memberikan suasana yang kondusif terhadap pencapaian kerja mereka.

Peningkatan kualitas kehidupan kerja oleh para Ahli didefinisikan sebagai *process by which an organization respond to employees' need by developing mechanism to allow them to share fully in making decision that*

*design their lives at work.*¹⁶Yang diartikan dengan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Menurut pendapat Nanjundeswaraswamy & Swamy, kualitas kehidupan kerja adalah sebuah kualitas hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan mengupayakan agar para pegawai memperoleh keamanan kerja, penghargaan serta memberi kesempatan pegawai untuk berkembang.¹⁷

Kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru sehingga guru dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin sehingga pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan efektif serta mengurangi dampak guru yang mengundurkan diri dan berhenti mengajar.

Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut dapat terlihat pentingnya kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang berdampak positif untuk tercapainya visi misi dan tujuan

¹⁶Marihot Tua Efendi Hariandja. *“Manajemen Sumber Daya Manusia – Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai”*, (Jakarta: PT Grasindo, 2007) hlm. 292

¹⁷Nanjundeswaraswamy, T.S & Swamy D.R. *“Riview Literature On Quality Of Work Life”*, (International Journal for Quality Research, 2013), hlm.215

kemajuan sekolah. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerjadengan Kepuasan Kerja Guru di SD Taruna Bangsa Bogor”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang menjadi fokus adalah kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Adapun identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja guru di SD Taruna Bangsa sudah terwujud?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru di SD Taruna Bangsa?
3. Faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja?
4. Adakah hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru di SD Taruna Bangsa?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu peneliti membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan hubungan kualitas kehidupan kerjadengan kepuasan kerja guru Di SD Taruna Bangsa Bogor. Dengan penulisan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerjadengan kepuasan kerja guru di SD Taruna Bangsa Bogor?”

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberi manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis bagi banyak pihak diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan untuk meningkatkan pengetahuan diri, informasi, dan memahami konsep kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja serta dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman, dan acuan referensi bagi penelitian selanjutnya baik secara isi dan cara berpikir khususnya tentang hubungan kualitas kehidupan kerjadengan kepuasan kerja guru SD Taruna Bangsa Bogor.
- b. Bagi lembaga, sebagai dasar untuk memahami akan pentingnya kualitas kehidupan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan

kerja pada guru yang sangat penting bagi sekolah dalam mencapai tujuan sekolah.

- c. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut di kemudian hari dan dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan kualitas kehidupan kerjadengankepuasan kerja di lembaga pendidikan.

