

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja merupakan refleksi sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian dan hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi bagaimana membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan bagi pegawai itu sendiri, kepuasan kerja menjadi faktor psikis individu dan sarana untuk mencapai produktivitas. Ketika pegawai puas terhadap pekerjaannya, maka pekerjaan yang dihasilkannya pun akan maksimal atau dapat dikatakan mencapai produktivitas.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum yang ada pada setiap kalangan tanpa terkecuali seorang guru. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan semangat dalam bekerja, motivasi tinggi, kesetiaan,

ketenangan dan disiplin dalam bekerja. Sebaliknya jika ketidakpuasan yang didapatkan akan menimbulkan kemalasan dalam bekerja, tidak adanya motivasi, kesetiaan, perasaan gelisah dan tidak disiplin dalam bekerja.

Dalam *round table discussion* yang bertema Mencerdaskan kehidupan Bangsa: Pendidikan Nasional Menurut UUD RI Tahun 1945, praktisi pendidikan yang menjadi salah satu narasumber yakni Prof Arief Rahman mengungkapkan wajah muram pendidikan nasional, dosen dan guru.

Prof Arief Rahman mengungkapkan bahwa banyak guru dan dosen di Indonesia yang sering mengeluh, tidak disiplin dan tidak memiliki persiapan sebelum mengajar. Sikap lain dari para guru dan dosen yang kurang baik menurut Prof Arief Rahman adalah tidak bersemangat saat bertemu siswa. Padahal semestinya guru menunjukkan semangatnya, agar para siswa juga bersemangat dalam menerima pelajaran.<sup>1</sup>

Dari berita diatas sikap para guru tersebut yaitu sering mengeluh, tidak disiplin, tidak memiliki persiapan mengajar, dan tidak bersemangat dalam menjalankan profesinya mencerminkan kepuasan kerja guru yang rendah.

Jobplanet menganalisis tingkat kepuasan yang diperoleh para pekerja di industri pendidikan yang dilansir oleh [republika.co.id](http://republika.co.id). Riset

---

<sup>1</sup> Danial, Wajah Muram Pendidikan Nasional, Dosen dan Guru Tidak Fokus <https://m.harianterbit.com/welcome/read/2017/10/25/88674/33/22/Wajah-Muram-Pendidikan-Nasional-Dosen-dam-Guru-Tidak-Fokus> (Diakses pada tanggal 2 Januari 2019 pukul 09.00 WIB).

dilakukan berdasarkan informasi dari 6.250 pekerja di industri pendidikan. Lembaga-lembaga yang termasuk dalam industri tersebut meliputi sekolah, universitas, perguruan tinggi, hingga lembaga-lembaga kursus dan pelatihan.

Ada beberapa faktor yang diperhitungkan oleh Jobplanet dalam menganalisis tingkat kepuasan pegawai industri pendidikan yakni jenjang karier, gaji, tunjangan, work-life balance, budaya perusahaan serta faktor manajemen.

Secara keseluruhan, tingkat kepuasan pegawai di industri pendidikan terhadap jenjang karir mereka adalah 2,91. Sementara tingkat kepuasan terhadap gaji dan tunjangan sebesar 2,79; tingkat kepuasan terhadap faktor work-life balance sebesar 3,07; tingkat kepuasan terhadap budaya perusahaan sebesar 3,27; serta manajemen dan lingkungan perusahaan sebesar 2,89.<sup>2</sup>

Dari riset diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai industri pendidikan Indonesia masih tergolong rendah melihat nilai tertinggi dari indeks ialah 6,0. Hal ini seharusnya menjadi motivasi agar organisasi atau industri pendidikan di Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Clark berpendapat bahwa jika karyawan tidak puas dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mereka tidak yakin faktor-faktor seperti hak mereka, kondisi kerja tidak aman, rekan kerja tidak kooperatif,

---

<sup>2</sup> Dyah Ratna Meta Novia, Tingkat Kepuasan Guru Terhadap Gaji Masih Rendah <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/05/02/o6jok9359-tingkat-kepuasan-guruterhadap-gaji-masih-rendah> (Diakses pada tanggal 5 Januari 2019 pukul 10.00 WIB).

supervisor tidak memberi mereka penghormatan dan mereka tidak dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan; mengakibatkan mereka merasa terpisah dari organisasi.<sup>3</sup>

Setelah mencermati pendapat Clark dan melihat permasalahan-permasalahan yang sudah dipaparkan di atas yaitu kurangnya kecintaan guru terhadap profesinya, sering mengeluh, tidak disiplin, tidak memiliki persiapan mengajar, dan tidak bersemangat dalam menjalankan profesinya. Hal-hal tersebut merupakan refleksi sikap seseorang guru terhadap pekerjaannya dan mencerminkan pengalaman yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru masih rendah.

Kemudian penelitian terdahulu karya Mimbar Noer terkait kepuasan kerja juga menambahkan bahwa :<sup>4</sup>

Dampak ketidakpuasan antara lain tercermin dari tingkat absensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Tentu saja hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja. Organisasi harus mencari upaya agar kepuasan karyawan meningkat. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini hanya mengkaji satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor

---

<sup>3</sup> A. E Clark, *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?* (New York: Labour economics, 1997), h. 341-372. <http://ejournal-laboureconomics.edu/index.php/jpmanper/article/download/22323/4432> (Diakses pada tanggal 20 Januari 2018 Pukul 10.00 WIB).

<sup>4</sup> Mimbar Noer, *Lingkungan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Guru*, (Bandung: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2018), h. 128 <http://ejournal-upi.edu/index.php/jpmanper/article/download/11816/7132> (Diakses pada tanggal 20 Januari 2018 Pukul 12.00 WIB).

tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif diduga berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja guru.

Secara umum, lingkungan dapat diartikan sebagai keadaan atau situasi di sekitar pekerja. Guru akan merasa puas jika lingkungan kerja disekolah kondusif dan menyokong guru untuk bekerja dengan semangat, maksimal efektif dan efisien. Menurut Jordan, lingkungan kerja dan strategi organisasi lebih mungkin menjadi penentu untuk meningkatkan kepuasan kerja kolektif.

Indikasi dari rendahnya kepuasan kerja dikalangan guru ini dapat dilihat dari adanya diantara guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Setiabudi Kota Jakarta Selatan ini yang masih kurang mematuhi peraturan. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara terhadap beberapa guru kelas di wilayah tersebut sebagai berikut :

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menemukan permasalahan yang terjadi, pada kenyataannya adalah masih ada beberapa guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan yang bekerja tidak pada waktunya, masuk ke dalam kelas tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, melakukan kegiatan pengajaran kurang maksimal, kesulitan dalam melakukan beberapa tugas dan tanggung jawab seperti merekapitulasi tugas-tugas pekerjaan rumah yang dikerjakan oleh siswa. Karena lingkungan kerja fisik dan nonfisiknya kurang baik, sarana dan prasarana kurang lengkap memadai, lalu suasana kantor yang kurang nyaman ditandai dengan suhu udara yang panas, penerangan yang belum menyeluruh, terdapat suara-suara bising sehingga mengurangi konsentrasi dalam bekerja. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru juga belum maksimal, guru-guru yang mengalami kesulitan belum ditangani secara berkesinambungan. Hal ini mencerminkan perilaku negatif yang terjadi dikalangan guru, karena dengan adanya guru yang

bersikap demikian, akan berdampak tidak baik pada produktivitas sekolah dan menghambat tujuan pendidikan dapat tercapai.<sup>5</sup>

Senada dengan pendapat yang telah disampaikan oleh beberapa guru, Kepala Sekolah mengakui masih rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru.

Persaksian dari kepala sekolah juga melihat ada beberapa guru yang pada saat mengajar hanya menggunakan metode ceramah, setelah mengajar siswa hanya di beri tugas mengerjakan soal kemudian guru meninggalkan siswanya dan duduk- duduk di kantor dengan guru - guru lain yang tidak mengajar, Salah satu kepala sekolah mengatakan bahwa terdapat salah seorang guru yang sering ijin tidak mengajar dan atau adanya jadwal piket yang telah di tentukan bagi bapak ibu guru di pergunakan untuk ijin tidak masuk sekolah. Hal ini seringkali menjadi dampak ketidakpuasan kerja yang di rasakan bapak ibu guru SD Negeri Kecamatan Setiabudi.<sup>6</sup>

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian Usop dan Annierah Maulana menunjukkan bahwa guru-guru memiliki kepuasan kerja dalam aspek kebijakan sekolah, supervisi, hubungan interpersonal, kesempatan untuk promosi, kondisi lingkungan kerja, berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Catatan lapangan hasil wawancara dengan guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan, Pada hari Jum'at, 14 September 2018 Pukul 08.20 WIB.

<sup>6</sup> Catatan lapangan hasil wawancara dengan kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan, Pada hari senin, 11 September 2018 Pukul 10.00 WIB.

<sup>7</sup> Annierah Maulana Usop, *Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru* (Jakarta: Jurnal humaniora dan ilmu sosial, 2013), h. 245-252 <http://www.ijhssnet.com> (Diakses pada tanggal 18 September 2018 Pukul 09.00 WIB).

Semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan kerja guru lebih optimal. Hal tersebut terlihat dari guru yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, tingkat absensi rendah dan mengembangkan setiap potensi untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawabnya. Proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien sehingga prestasi siswa dapat terwujud secara optimal.

Berdasarkan temuan yang diperoleh peneliti di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang peneliti uraikan maka dapat diidentifikasi permasalahan peneliti sebagai berikut: 1) Tempat kerja yang kurang berpotensi, kelengkapan peralatan, sarana prasarana yang berkaitan dengan pekerjaan guru menjadi penyebab kenyamanan dan ketidaknyamanan untuk bekerja 2) Supervisi yang dilakukan kepala sekolah kurang maksimal; dan 3) Rasa menyenangkan pekerjaan dan kecintaan guru dalam bekerja masih kurang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka untuk mengarahkan penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas pada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu “Apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan?”.

### **E. Manfaat Penelitian**

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

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dari segi ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan kepuasan

kerja guru serta dapat digunakan sebagai acuan di bidang penelitian yang sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman berharga mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru khususnya di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Setiabudi Kota Jakarta Selatan.

### b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan dalam meningkatkan lingkungan kerja kondusif yang diberikan untuk lebih mengoptimalkan kepuasan kerja guru.

### c. Bagi Guru

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk lebih mengoptimalkan kepuasan kerja.

### d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan

kerja guru SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Kota Jakarta Selatan.

e. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan dunia pendidikan khususnya untuk meneliti lebih lanjut secara lebih tajam bagi peneliti yang berminat pada bidang penelitian yang sejenis.