

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

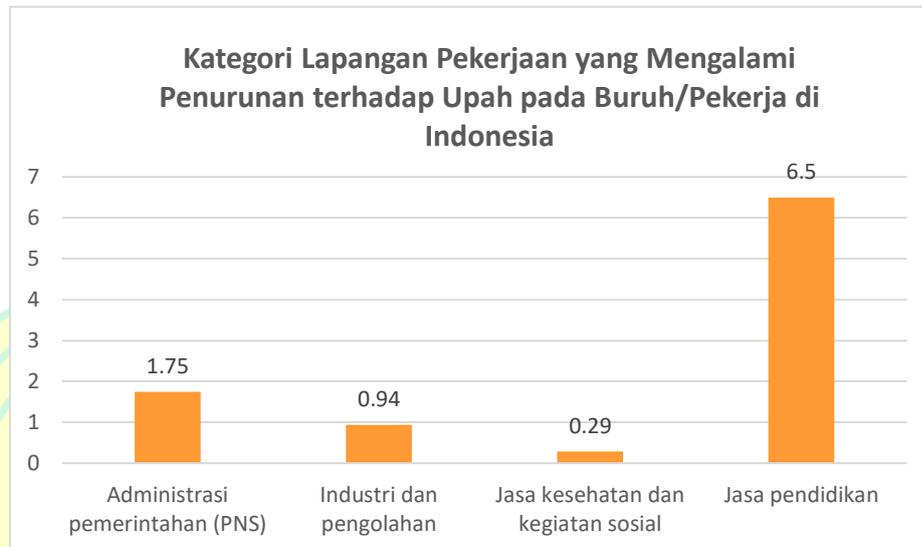
Di era global saat ini persaingan diantara organisasi semakin meningkat, khususnya bidang SDM, baik di organisasi maupun di sekolah. Untuk menghadapi persaingan tersebut tentunya tiap organisasi harus mampu mengeksplorasi semua potensi SDM yang ada dengan semaksimal mungkin (Kembau *et al.*, 2018). Supaya dapat memperoleh SDM yang unggul dan berkualitas tinggi. Hal ini dikarenakan SDM menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi, maka dari itu sangat penting bagi organisasi untuk selalu berusaha dan terus meningkatkan produktifitas kerja mereka. Salah satu yang menjadi dampak produktifitas bekerja ialah *job satisfaction* (Pitasari & Perdhana, 2018).

*Job satisfaction* ini akan mempengaruhi perilaku dan sikap dimana seseorang menjalankan aktivitasnya selama bekerja yang dapat berdampak positif maupun negatif. *Job satisfaction* juga dapat membantu dalam mendapatkan tingkat kebahagiaan bagi setiap pekerja. Akan tetapi, tingkat kebahagiaan serta kualitas hidup seorang pekerja mengalami penurunan yang sangat drastis dengan tingkat kebahagiaan yang dirasakan mulai dari 90% yang merasa bahagia dengan pekerjaannya menurun menjadi 49% dan kualitas hidup yang dialami pekerja juga ikut menurun dari 92% menjadi 38% (Makkl, 2020). Dengan terjadinya penurunan tersebut tentunya dapat berpengaruh pada *job satisfaction* mereka. Sejalan dengan itu dalam survei yang dilakukan [jobstreet.co.id](http://jobstreet.co.id) (2022) terhadap 17.623 buruh terkait *job satisfaction* mereka mengungkapkan 73% kecewa dengan posisi mereka. Dengan cara ini dapat dinyatakan *job satisfaction* memiliki pengaruh kepada buruh.

Menurut Agha *et al.* (2017) *job satisfaction* didefinisikan sebagai cara pengungkapan emosi seseorang mengenai pekerjaan mereka. Dalam artian *job satisfaction* bisa dirasakan oleh siapapun yang sedang bekerja baik di perusahaan atau organisasi lainnya. Pada bidang pendidikan, *job satisfaction* turut dialami para guru. Karena guru adalah salah satu pejuang pendidikan yang mempunyai peran esensial bagi kemajuan bangsa (Cakti, 2022). Negara dikatakan maju jika sumber daya manusianya ikut maju, maka dibutuhkan pendidikan dengan melalui peran guru yang profesional, integritas tinggi dan keterampilan baik agar nantinya dapat membentuk karakter manusia yang berkualitas (Mustinda, 2021).

Sejalan dengan misi pendidikan yang berpegang pada *job satisfaction* guru. Maka tingkat *job satisfaction* menjadi hal yang wajib diperhatikan agar dapat menjalankan pekerjaan lebih optimal. Berdasarkan survei yang dilakukan Robert Walters menyatakan bahwa terdapat empat faktor *job satisfaction* seseorang yakni *work life balance*, gaji atau tunjangan, *feedback* dan dorongan manajemen, peluang serta pelatihan (Nurfadilah, 2018). Dari keempat faktor utama tersebut pastinya akan berdampak pada seseorang mengenai bagaimana cara mereka bekerja. Sehingga *job satisfaction* menjadi hal penting pada semua sektor lapangan pekerjaan.

Menurut Sabki (2022) dalam CNBC Indonesia yang mengutip data informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) mengatakan bahwa terdapat empat kategori atau golongan lapangan kerja yang mengalami penurunan terhadap upah atau pendapatan seseorang secara menyeluruh yang diperoleh dan dirasakan secara langsung oleh para buruh atau pekerja di Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan pada data statistik lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan di Indonesia sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Kategori Lapangan Pekerjaan di Indonesia**

Sumber: BPS, CNBC Indonesia (2022)

Berdasarkan data di atas lapangan kerja yang paling banyak mengalami penurunan adalah di sektor jasa pendidikan dengan nilai persentase 6,5%. Sedangkan administrasi pemerintahan (PNS) berada diposisi kedua yaitu 1,75%. Diposisi ketiga ada sektor industry dan pengolahan sebesar 0,94%. Kemudian diposisi terakhir adalah jasa kesehatan dan kegiatan sosial sebesar 0,29%. Melihat hal ini maka jasa pendidikan yang memiliki penurunan paling signifikan dibanding lapangan pekerjaan lainnya. Selain itu menurut Saputra (2022) dalam CNN Indonesia juga mengungkapkan pada sektor jasa pendidikan terjadi penurunan ekonomi hingga -1,15% yang disebabkan oleh penurunan belanja pada tunjangan tenaga pendidik dan non PNS. Dengan menurunnya upah dan ekonomi tersebut tentunya akan mempengaruhi *satisfaction* terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Seperti yang dikemukakan Sekarwati (2023) dikutip oleh Tempo.com menyatakan gaji/upah yang diterima oleh guru dan pegawai sekolah masih tergolong rendah sehingga berpengaruh pada *job satisfaction* mereka. Hal tersebut dikarenakan melihat kondisi saat ini yang mengalami krisis biaya hidup dan kebutuhan yang terus meningkat membuat *job satisfaction* mereka menurun.

Begitu pula *job satisfaction* para guru Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta Pusat yang mengalami penurunan karena masih banyak guru-guru yang mengajar kurang maksimal. Dengan demikian, peneliti melakukan pra riset kepada guru dengan cara menyebarkan kuesioner *online*. Hasil yang diperoleh peneliti adalah:



**Gambar 1. 2 Pra Riset *Job Satisfaction***

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari gambar diatas merupakan hasil pra riset presentase *job satisfaction* guru di SMK Jakarta Pusat yang didapatkan responden sebanyak 23 guru. Berdasarkan gambar tersebut maka dapat dijelaskan presentase jawaban Ya sebesar 39,1% dan jawaban Tidak sebesar 60,9%. Melihat hal ini tingkat *satisfaction* masih cukup rendah bagi setiap tenaga pendidik/guru. Berikut ialah berbagai alasan yang mempengaruhi *job satisfaction* para guru Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta Pusat diantaranya:



**Gambar 1. 3 Alasan *Job Satisfaction***

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari hasil riset kepada 23 guru SMK di Jakarta Pusat menyatakan 26,1% memiliki beban pekerjaan yang banyak, 21,7% masih banyak guru yang merasa kurang adanya motivasi kerja, 17,4% masih kurangnya keterlibatan antar setiap

guru dalam bekerja, 13% kurangnya fasilitas yang memadai disekolah dan 8,7% guru merasakan kondisi lingkungan yang kurang mendukung. Dari beberapa hal tersebut, peneliti mengambil nilai persentase yang tertinggi. Selain alasan diatas peneliti juga mewawancarai guru secara langsung mengenai *job satisfaction* mereka selama bekerja yang mengatakan gaji yang diterima banyak yang belum sesuai dengan harapannya karena tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari hasil riset nilai persentase pada gambar 1.3 jumlah guru yang merasakan *workload* sebesar 26,1%. Menurut Yuliani dan Widajati (2021) *workload* ialah keseluruhan pekerjaan, waktu yang dipakai dan pandangan subjektif seseorang mengenai pekerjaannya.



**Gambar 1. 4 Pra Riset *Workload***

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari gambar 1.4 diatas menunjukkan *workload* yang dirasakan guru dengan persentasi jawaban Tidak sebesar 65,2% dan jawaban Ya 34,8%. Yang dimana masih banyak guru yang memiliki *workload* dari semestinya. Menurut Fadhilah dan Aminah (2017) pada republika.co.id mengemukakan *workload* guru menjadi permasalahan utama di Indonesia karena guru diberikan beban mengajar hingga 40 jam perminggu. Begitu pula menurut Fey yang dikutip dari CNN Indonesia (2021) menjelaskan bahwa terdapat 150 ribu lebih guru pada sekolah memiliki beban mengajar yang banyak dan melebihi semestinya karena pada 300.000 satuan pendidikan di Indonesia membutuhkan 2,2 juta tenaga pendidik untuk mengajar tetapi hanya ada 1,3 juta guru yang tersedia. Sehingga masih ada ketimpangan antara jumlah satuan guru dengan ketersediaan guru yang dibutuhkan di sekolah. Didukung dengan hasil wawancara peneliti kepada guru menyatakan masih lumayan banyak *workload* yang didapat ketimbang dari

tugas pokok sebagai guru dan terkadang guru diberikan tugas tambahan lagi dari manajemen sekolah. Melihat hal ini *workload* dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction* sesuai penelitian sebelumnya (Basem *et al.*, 2022). Tetapi, hasil penelitian Abdullah dan Halik (2023) menyatakan sebaliknya bahwa tidak adanya pengaruh secara relevan antara *workload* dengan *job satisfaction*.



**Gambar 1. 5 Pra Riset Work Motivation**

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari perolehan hasil riset *work motivation* didapatkan jawaban Tidak berjumlah 60,9% dan jawaban Ya berjumlah 39,1%. Yang mana *work motivation* masih rendah bagi guru. Menurut Sulila (2019) *work motivation* diartikan sebagai penopang yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Begitu pun motivasi yang dimiliki guru harus tinggi agar terwujud pendidikan yang lebih baik. Namun, menurut Izzanharira (2021) dalam kompasiana.com menyatakan *work motivation* guru menurun karena keadaan ekonomi, sosial dan budaya yang belum stabil sehingga mengakibatkan terjadinya pemotongan upah/gaji dan pemberhentian pekerjaan.

Kemudian menurut Wurinanda (2015) dalam edukasi.okezone.com mengungkapkan *work motivation* guru menjadi rendah dikarenakan beberapa hal diantaranya masih banyak guru yang bukan lulusan terbaik sehingga belum bisa mengajar dengan maksimal selain itu kebanyakan guru memiliki kualitas mengajar yang berbeda dengan yang diinginkan sekolah dan masih banyak harapan guru yang belum sesuai pada keinginannya.

Dan diperkuat dengan wawancara guru mengenai *work motivation* ternyata tidak semua rekan kerja memberi semangat serta dukungan dalam menjalankan pekerjaan dan masih banyak guru yang lebih memprioritaskan untuk diri sendiri dibanding dengan rekan kerjanya. Dari pemaparan diatas maka *work motivation* dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang didukung dalam penelitian sebelumnya (Sobaih & Hasanein, 2020). Namun, hasil penelitian yang telah dilakukan Dunggio (2021) menjelaskan *work motivation* tidak memiliki pengaruh signifikan dengan *job satisfaction* terhadap dosen di Gorontalo.



**Gambar 1. 6 Pra Riset *Work Engagement* Guru**

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Kemudian gambar 1.6 menunjukkan jawaban Tidak sebesar 56,5% dan jawaban Ya 43,5%. Yang artinya *engagement* guru disekolah masih perlu ditingkatkan kembali supaya dapat mencapai tujuan. Menurut Jonsdottir dan Kristinsson (2020) *work engagement* diartikan sebagai kondisi positif, menyenangkan serta emosional yang terkait dengan aktivitas. Berdasarkan survei yang dilakukan kemendikbudristek dalam Yasmin (2021) yang dikutip detik.com mengemukakan tingkat partisipasi sekolah mengalami penurunan pada semua jenjang di Indonesia baik dari paud, SD, menengah maupun perguruan tinggi.

Hal ini disebabkan kurangnya *engagement* antara guru, siswa maupun pegawai sekolah. Sejalan dengan penelitian Novita (2017) yang menjelaskan kebanyakan pimpinan sekolah masih belum bisa menyelesaikan permasalahan internal seperti kurangnya keikutsertaan guru pada kegiatan sekolah, cara mengatasi ketidakpuasan guru dan ketidakpedulian guru terhadap program

sekolah. Peneliti juga wawancara mengenai *work engagement* yang menyatakan masih belum sesuai harapan dikarenakan masih banyak guru yang tidak mau ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Dari pemaparan tersebut maka *work engagement* mempunyai dampak kepada *job satisfaction* yang didukung dengan penelitian terdahulu (Han *et al.*, 2019). Namun hasil penelitian Sulistyorini *et al.* (2017) mengungkapkan *work engagement* memiliki pengaruh positif tetapi tidak relevan dengan *job satisfaction*.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *workload*, *work motivation* dan *work engagement* terhadap *job satisfaction* pada guru SMK di Jakarta Pusat”**.

### 1.2 Pertanyaan Penelitian

Bersumber dari latar belakang yang dijelaskan diatas, peneliti dapat merumuskan permasalahan diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh negative dan signifikan antara *workload* terhadap *job satisfaction* pada guru SMK di Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work motivation* terhadap *job satisfaction* pada guru SMK di Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap *job satisfaction* pada guru SMK di Jakarta Pusat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber dari rumusan masalah yang dipaparkan diatas, berikut tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* guru SMK di Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work motivation* terhadap *job satisfaction* guru SMK di Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* guru SMK di Jakarta Pusat.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi pengetahuan baru mengenai *workload*, *work motivation* dan *work engagement* terhadap *job satisfaction* guru yang mengajar pada SMK di Jakarta Pusat serta dapat digunakan oleh peneliti lain untuk menambah dan mengembangkan penelitiannya.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi peneliti

Dapat menambah informasi peneliti, ketika menjadi seorang guru/pendidik dimasa yang akan datang dan dapat memahami faktor pengaruh dari *job satisfaction* seorang guru pada jenjang SMK.

###### b. Bagi guru

Dapat memberi saran serta rekomendasi terkait *job satisfaction* sebagai guru/pendidik di sekolah agar dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan serta performanya dalam mengajar siswa di jenjang SMK.

###### c. Bagi universitas

Dapat menjadi bahan acuan atau sumber data bagi mahasiswa di masa mendatang untuk melakukan pendalaman di bidang SDM yang berkaitan *job satisfaction* pada guru di jenjang SMK.