

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan (Widiyanti et al., 2018). Sumber daya manusia atau pegawai juga menjadi penentu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan terlihat pada produktivitas kerja dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Produktivitas dan kualitas kerja pegawai ditentukan oleh kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Menurut (Prayogo et al., 2016) kepuasan kerja menjadi elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tingkat produktivitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kerja pegawai yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah pula produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Sama halnya dengan seorang guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka guru tersebut akan berusaha memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut (Gok et al., 2015), kepuasan kerja merupakan perasaan tingkat dimana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indiyati & Rahmatika, 2022), Robbins dan Judge membuktikan pegawai dalam memperlihatkan ketidakpuasan bekerja yang

dialaminya melalui jumlah absensi (Robbins & Judge, 2018). Apabila ketidakhadirannya tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan dalam organisasi. Pandangan ini juga mengartikan rasa kepuasan dalam bekerja mengacu pada anggapan tentang pekerjaan ataupun kondisi yang berhubungan serta pekerjaan. Perasaan itu dapat berupa rasa puas atau tidak puas. Maka dengan demikian, kepuasan kerja seorang guru di pendidikan SD/SMP/SMA/SMK merupakan suasana emosi guru pada pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang melingkupinya.

Banyak aspek pekerjaan yang menyebabkan kurangnya kepuasan yang merupakan landasan dalam bekerja. Tidak hanya menyukai sifat pekerjaannya, tetapi juga orang yang melakukannya. Semua orang ingin bahagia dalam segala hal yang mereka lakukan, namun hal itu tidak selalu terjadi karena banyak hal bisa menjadi penghalang. Merasa tidak puas dengan apa yang ingin dicapai dalam pekerjaannya. Rasa puas setiap orang berbeda-beda.

Kesejahteraan guru adalah salah satu bidang perhatian yang kurang terwakili di negara kita. Karena kebahagiaan guru adalah masalah yang belum terpecahkan. Pada hakikatnya, pendidik atau guru merupakan garda terdepan dalam proses pembelajaran suatu negara yang bertujuan untuk menjadikan siswanya lebih pintar, lebih baik, dan lebih maju di masa depan. Namun di sisi lain, kesejahteraan guru masih sebatas retorika tanpa fakta. Gaji tidak memadai, posisi honorer tidak dijamin, dan ada kesenjangan antara guru bergaji dan guru sukarelawan bergaji rendah.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2020, ada

sekitar 3,87 juta guru di Indonesia. Namun, hanya 1,15 juta guru yang menerima tunjangan profesi. Sisanya adalah guru sukarelawan yang tidak dibayar. Secara umum, menurut berbagai sumber, guru relawan biasanya hanya menerima sekitar Rp 200.000 hingga Rp 300.000 per bulan. Sedangkan guru berstatus PNS berkisar antara Rp 2 juta hingga Rp 5 juta (tergantung status kelas).

Berdasarkan data diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa masih kurangnya kepuasan yang dirasakan seorang guru yang dimana rasa kepuasan akan terus mengalami penurunan apabila tidak adanya perhatian khusus yang diberikan (Persada, 2022). Ketidakpuasan ini terjadi karena adanya beberapa faktor, di antaranya adalah kurangnya kepedulian antar rekan kerja, kesulitan yang dialami guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta perhatian organisasi terhadap guru yang tidak maksimal dalam menyampaikan ide dan mengembangkan karirnya.

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya merupakan cerminan pengalaman dan harapan positif atau negatif untuk pengalaman masa depan. Setiap sekolah berusaha untuk meningkatkan mutu khususnya dalam bidang pendidikan siswa dan pada hal ini guru adalah faktor yang sangat penting dalam pencapaian mutu sekolah. Guru memberikan peran yang sangat penting dalam proses pembentukan generasi. Guru merupakan saluran ilmu dan status intelektual bangsa. Karakter dan tindakannya mengajarkan lebih banyak dari materi yang dia ajarkan. Seiring perkembangan pendidikan di dunia saat ini, tingkat pekerjaan guru juga harus disesuaikan dengan tugas yang akan dilakukannya serta tuntutan zaman yang terus berkembang. Keahlian guru yang tinggi dalam pengelolaan pembelajaran akan memungkinkan memengaruhi pengelolaan kegiatan pembelajaran yang lebih

efektif dan efisien. Beberapa hal yang juga dapat dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja bagi seorang guru di sekolah, yang semuanya berkaitan dengan faktor dari dalam diri guru.

Peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa guru di tujuh sekolah menengah pertama yang berada di Kecamatan Bekasi Timur. Menurut informasi data yang diperoleh dari tujuh sekolah tersebut, terlihat adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan. Hal ini dapat dilihat dari data ketidakhadiran guru sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Ketidakhadiran SMPN di Kecamatan Bekasi Timur

Sekolah	Jumlah Guru	Juli (f) (%)	Agustus (f) (%)	September (f) (%)
SMPN T	43 guru	12 (27%)	8 (18%)	5 (11%)
SMPN U	41 guru	10 (24%)	7 (17%)	5 (12%)
SMPN V	36 guru	10 (27%)	5 (13%)	3 (8,3%)
SMPN W	41 guru	10 (24%)	10 (24%)	7 (17%)
SMPN X	40 guru	10 (25%)	5 (12%)	4 (10%)
SMPN Y	50 guru	10 (20%)	8 (16%)	7 (14%)
SMPN Z	17 guru	4 (23,5%)	2 (12%)	2 (12%)
Total	268 guru	66 guru	45 guru	33 guru

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 Data ketidakhadiran guru SMPN T tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 27%, lalu turun di bulan Agustus sebesar 18% dan mengalami penurunan kembali di bulan September sebesar 11%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk.

Data ketidakhadiran guru SMPN U tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 24% lalu turun di bulan Agustus sebesar 17% dan mengalami penurunan kembali di bulan September sebesar 12%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk serta adanya peringatan yang

diberikan guru.

Data ketidakhadiran guru SMPN V tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 27% lalu turun di bulan Agustus sebesar 13% dan mengalami penurunan kembali di bulan September sebesar 8.3%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk.

Data ketidakhadiran guru SMPN W tertinggi jatuh pada bulan Juli dan Agustus sebanyak 24% lalu mengalami penurunan di bulan September sebesar 17%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk.

Data ketidakhadiran guru SMPN X tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 25% lalu mengalami penurunan di bulan Agustus sebesar 12.5% dan turun kembali di bulan September sebesar 10%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk.

Data ketidakhadiran guru SMPN Y tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 20% lalu turun di bulan Agustus sebesar 16% dan mengalami penurunan kembali di bulan September sebesar 14%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk.

Data ketidakhadiran guru SMPN Z tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 23.5% lalu mengalami penurunan di bulan Agustus dan September sebesar 12%.

Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya variabel efikasi diri. Dari hasil penelitian sebelumnya mengatakan hubungan efikasi diri dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja (Türkoğlu et al., 2017). Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya peningkatan efikasi diri secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja (Rozi & Patrisia, 2019).

Efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang sejauh mana kemampuan mereka dapat membawa perubahan untuk hasil yang diinginkan (Chan et al., 2020). Semakin seseorang mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai efikasi diri yang rendah, maka individu tersebut mempunyai kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik (Sofiah & Kurniawan, 2019).

Hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja menunjukkan kepercayaan seseorang tentang kemampuannya, bahwa ia akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasakan kepuasan dalam karyanya. Dari hasil penelitian (Narendra et al., 2017), efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika efikasi diri semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja para karyawan. Selain efikasi diri, variabel dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Dukungan organisasi merupakan cara organisasi menghargai mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sekaligus mewujudkan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi menunjukkan perlakuan yang baik terhadap karyawan dengan menetapkan tugas umum berdasarkan timbal balik organisasi untuk peduli dan memperlakukan karyawan dengan baik. Dukungan organisasi yang dirasakan diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan dapat meningkatkan ekspektasi pegawai terhadap pembayaran kinerja. Dukungan organisasi yang diterima seorang guru dapat membantunya dalam bekerja dengan rasa nyaman yang dirasakan.

Dukungan yang diterima dapat menghilangkan hambatan ataupun kejenuhan yang dirasakan selama bekerja dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Menurut (Kepemimpinan et al., 2021), mendefinisikan bahwa dukungan organisasi merupakan suatu harapan dari karyawan bahwa organisasi menghargai karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dukungan organisasi dapat juga meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi dapat memberikan penghargaan yang lebih kepada karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat memengaruhi upaya pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui kinerja yang baik.

Menurut (Wijaya & Yuniawan, 2017), Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan percaya pada kontribusi yang diberikan organisasi kepada mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh orang-orang yang merasa bahwa organisasi

mereka mendukung mereka.

Agar mengetahui lebih dalam mengenai kepuasan kerja, efikasi diri, dan dukungan organisasi pada guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur, maka peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner pada guru sekolah SMPN di Kecamatan Bekasi Timur. Pra riset ini dilakukan terhadap 15 guru dengan gambaran responden yang terdiri dari 3 laki-laki dan 12 perempuan. Seluruh responden ini merupakan guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur.

Tabel 1. 2 Data Kuesioner Pra Riset SMPN di Kecamatan Bekasi Timur

Kepuasan Kerja (Y)		Ya	Tidak
1.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang Sekarang	33,33%	66,67%
2.	Rekan kerja saya suka menawarkan bantuan	46,67%	53,33%
3.	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu.	26,7%	73,3%
4.	Pekerjaan saat ini membuat saya semangat	40%	60%
Efikasi Diri (X1)		Ya	Tidak
5.	Saya merasa sangat mampu melakukan pekerjaan saat Ini	26,7%	73,3%
6.	Saya merasa puas dengan kemampuan diri saya	40%	60%
7.	Saya merasa yakin dan mampu mengajarkan praktikum dengan baik dan sesuai prosedur yang ada.	46,67%	53,33%
8.	Saya diberikan penghargaan ketika saya berprestasi	20%	80%
Dukungan Organisasi (X2)		Ya	Tidak
9.	Fasilitas yang disediakan pihak sekolah cukup memadai proses pembelajaran	33,33%	66,67%
10.	Sekolah selalu memperhatikan setiap keluhan dari seorang guru	33,33%	66,67%
11.	Organisasi memberikan penilaian yang terhadap setiap kontribusi yang diberikan	46,67%	53,33%

12.	Sirkulasi pertukaran udara diruangan yang cukup baik	40%	60%
-----	--	-----	-----

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dilihat dari hasil kuesioner pra-riset tersebut, variabel kepuasan kerja pada 4 pernyataan yang dilampirkan dapat dilihat bahwa kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur.

Pada variabel efikasi diri dapat dilihat bahwa sekolah masih kurang menghargai seorang guru. Berdasarkan pra-riset diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang dirasakan seorang guru apabila tidak ditingkatkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan menurun.

Pada variabel dukungan organisasi dapat dilihat bahwa rendahnya dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah. Berdasarkan hasil pra-riset diatas dapat disimpulkan bahwa rendahnya dukungan yang organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan juga menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai Analisis Efikasi Diri dan Dukungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur.

(Gap Research) yang saat ini terjadi adalah rendahnya efikasi diri yang dirasakan seperti pada penelitian (Lindasari et al., 2022), yang menjelaskan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan jurnal (Ekuitas & Darmawan, 2019). Untuk sebuah hasil kerja, efikasi diri merupakan motivasi yang baik agar luaran yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk mencapai hasil kerja, efikasi diri merupakan suatu motivasi pada individu agar terus berkembang guna mencapai tujuan. (Skaalvik &

Skaalvik, 2016) menjelaskan dengan efikasi diri membuat karyawan untuk mencari pemecahan masalah pada pekerjaan dan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi pada lingkungan kerja sehingga seseorang akan merasa puas pada saat bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Efikasi Diri memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur?
- b. Apakah Dukungan Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan diatas, makatujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan pada guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan pada guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan

mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan efikasi diri, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi gambaran bagi peneliti dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat pada dunia kerja profesional kelak.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atau organisasi dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia, agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain khususnya mahasiswa manajemen sumber daya manusia yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa yaitu analisis efikasi diri dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Melalui penelitian ini juga diharapkan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja.

1.5 Kebaruan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sumber-sumber dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Namun, pada penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya, yaitu pada bagian objek penelitian. Pada penelitian terdahulu, objek yang digunakan beragam, antara lain asisten pengajar, karyawan perusahaan, hingga guru (SD, SMP, dan SMA). Sedangkan pada penelitian ini, objek yang digunakan adalah seluruh guru SMPN yang berada di

Kecamatan Bekasi Timur, yang dimana sekolah tersebut belum pernah diteliti oleh peneliti manapun maupun diteliti menggunakan ketiga variabel tersebut.

Kebaruan penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yaitu (*PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD ISLAM AL AZHAR DI JAKARTA TIMUR Nasjudi. 1, 2000*), perbedaannya terletak pada objek, waktu penelitian, dan populasi, dimana peneliti menggunakan objek pada SMPN di Kecamatan Bekasi Timur. Populasi pada penelitian terbaru sebanyak 268 guru sedangkan pada penelitian sebelumnya hanya 215 guru.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Rochani et al., 2021) yang berjudul "*Effect Of Self Efficacy And Social Intelligence Against Job Satisfaction For Public Junior High School Teachers Bandar Seikijang Pelalawan Regency*", peneliti membandingkan terdapat perbedaan pada salah satu variabel *Social Intelligence*, dimana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut akan tetapi peneliti menggunakan variabel Dukungan Organisasi. Perbedaan lainnya adalah peneliti menggunakan objek pada SMPN di Kecamatan Bekasi Timur. Skala pengukuran pada penelitian terdahulu menggunakan skala likert 5 sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan skala likert 1-4. Populasi pada penelitian terbaru sebanyak 268 guru sedangkan pada penelitian sebelumnya hanya 71 guru.