

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang penelitian yang menjelaskan alasan pentingnya penelitian ini dilakukan, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penulisan tesis.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja guru menjadi isu krusial dalam dunia pendidikan global, termasuk di Indonesia, karena secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Tidak sedikit penelitian yang telah dilakukan tentang kepuasan kerja di berbagai sektor, namun konteks pendidikan memiliki hal-hal yang harus diperhatikan. Guru, yang bertanggung jawab atas transformasi pendidikan, seringkali menghadapi masalah yang berbeda dibandingkan dengan orang lain dalam pekerjaan mereka (Skaalvik & Skaalvik, 2010).

Data survei *Teaching and Learning International Survey* (TALIS) dari OECD memperlihatkan bahwa secara global hanya sekitar 36% guru merasa puas dengan akses terhadap sumber daya pendidikan sementara lebih dari separuhnya tidak puas dengan kompensasi finansial mereka (Schleicher & OECD, 2023). Menurut sejumlah studi internasional, kepuasan kerja pendidik terkait erat dengan motivasi mengajar, kinerja profesional, dan lingkungan sekolah yang baik. (Toropova, Myrberg, & Johansson, 2020; Kuostelios, 2001). Fenomena ini semakin penting mengingat dinamika pendidikan yang terus berubah pesat yang menuntut guru untuk melakukan lebih dari hanya mengajar. Namun demikian, kompleksitas peran tersebut seringkali menyebabkan stres psikologis dan beban kerja yang berat bagi para pendidik.

Dinamika kepuasan kerja dalam bidang pendidikan dapat dilakukan dengan penelusuran yang lebih mendalam terhadap kelompok guru dengan atribut tertentu. Penekanan penelitian pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) dapat memberikan wawasan penting tentang pengalaman dan kebutuhan siswa, yang merupakan dasar kepuasan kerja pendidik pada tahap awal ekosistem pendidikan (Mondal, 2024). Dalam konteks pendidikan usia dini khususnya pada jenjang Taman Kanak-Kanak (TK), guru tidak hanya bertanggung jawab

atas proses pembelajaran, tetapi mereka juga harus mampu berinteraksi dengan baik dengan anak-anak pada tahap perkembangan awal mereka seperti kognitif, sosial-emosional, fisik dan moral (Rahman, et al., 2024). Hal ini didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa rasa percaya diri berkontribusi terhadap keterampilan sosial anak TK, hal ini menegaskan peran guru yang kompleks dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan aspek tersebut (Suryani, Agustin, & Deni, 2017). Guru TK juga menghadapi beban kerja non-akademik yang tinggi, seperti pengelolaan perilaku anak, komunikasi intensif dengan orang tua, dan keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah (Harun & Salam, 2019). Oleh karena itu, untuk memastikan kualitas layanan pendidikan dasar yang optimal, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru TK. Berdasarkan hasil survei triwulan 2024 dari Direktorat Guru Pendidikan Dasar menunjukkan bahwa banyak guru TK menghadapi masalah besar dalam kesejahteraan kerja mereka, termasuk beban administratif yang tinggi yang mengurangi fokus pada pengajaran. Ini diperburuk oleh rasio murid-guru yang tinggi di beberapa tempat, terutama di luar Jawa, yang menyebabkan guru lelah dan kurangnya waktu untuk inovasi pembelajaran (Kemendikbudristek, 2024). Beban administratif tinggi ditambah tanggung jawab pengajaran kompleks membuat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sulit dicapai sehingga meningkatkan risiko burnout di kalangan pendidik muda maupun berpengalaman (Massari, 2015); (Rosbiyarti & Fitroh, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Indonesia pun menunjukkan hal yang serupa bahwa tantangan yang dihadapi guru di berbagai wilayah sering kali berkaitan dengan beban kerja tinggi, dukungan organisasi, dan kesejahteraan finansial yang rendah. Di Sumatera, khususnya di Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, survei menunjukkan bahwa konsep diri dan sikap kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tingkat kepuasan tetap rendah karena beban kerja yang tinggi dan kurangnya pengakuan profesional (Rahayu, Zulher, & Yusuf, 2023). Di Jawa, penelitian di Kabupaten Sidoarjo mengungkapkan bahwa sebagian besar guru TK merasa tidak puas

dengan gaji, yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini diperburuk oleh sifat pekerjaan dan rekan kerja yang ada (Yulianti & Dewanti, 2024). Penelitian yang dilakukan di Bali, tepatnya Kecamatan Kuta Utara, mengungkapkan bahwa hanya 23% guru TK yang menerima tunjangan profesi secara reguler, yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap kesejahteraan kerja. Hal ini diperburuk oleh kekurangan fasilitas dan pelatihan yang memadai (Subagia, Yudana, & Divayana, 2019). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan kontekstual di setiap wilayah, faktor-faktor seperti beban kerja, kompensasi, dukungan organisasi, dan kualitas lingkungan kerja secara konsisten mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru TK di Indonesia.

Selain itu, faktor sosio-demografis juga mempengaruhi bagaimana beban kerja dirasakan oleh guru. Usia, pengalaman, status perkawinan, dan kondisi keluarga seringkali mempengaruhi kemampuan guru dalam menangani tekanan pekerjaan (Wang, Lee, & Hall, 2022). Di Indonesia, banyak guru TK yang juga memiliki tanggung jawab keluarga yang besar, yang semakin menambah beban kerja mereka (Utaminingsih, Anwar, & Rachamawaty, 2024). Hal ini dapat menambah kompleksitas dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, inovatif, dan efektif dalam mengajar.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata meski faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti beban kerja tinggi, guru-guru tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Guru TK tetap menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian kualitatif di Jawa Tengah mencatat bahwa meski gaji yang diterima guru TK swasta sering kali jauh di bawah standar, banyak di antara mereka yang tetap mengajar dengan penuh semangat karena melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan jiwa. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, terutama dalam membentuk perkembangan awal anak-anak usia dini. Guru yang bekerja atas dasar idealisme cenderung merasa bahagia meskipun tekanan kerja yang mereka hadapi tinggi (Puspitarani & Masykur, 2018). Hal serupa terjadi pada

penelitian di Gresik yang menunjukkan bahwa 84% guru TK merasakan pekerjaan mereka sebagai berat. Namun, mereka terus melaksanakan tanggung jawab dengan baik, berkat kerja sama antara guru dan manajemen sekolah yang berusaha membagi tugas secara adil. Walaupun banyak yang merasa lelah, dedikasi mereka terhadap pendidikan anak usia dini tetap menjadi hal yang paling penting (Prihatini & Inayah, 2023). Ini mencerminkan bahwa nilai intrinsik dari pekerjaan menjadi sumber motivasi utama bagi banyak guru TK untuk terus berupaya memberikan yang terbaik meskipun dalam situasi yang sulit.

Maka dari itu, meskipun beban kerja menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja, tidak semua guru merespons tekanan ini dengan cara yang sama. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui faktor individual seperti *teacher grit*. Guru yang menunjukkan tingkat ketahanan yang lebih tinggi, atau sering disebut dengan *teacher grit* yang dapat mempertahankan fokus dan produktivitas mereka terlepas dari tuntutan yang ada (Wettstein, Schneider, Holtforth, & Marca, 2021). Dalam hal ini, *teacher grit* dapat bertindak sebagai penyangga yang memperkuat ketahanan emosional guru, sehingga mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja mereka. Sehingga *teacher grit* berpotensi menjadi variabel moderasi yang dapat menjelaskan bagaimana guru dapat tetap termotivasi dan produktif meskipun dihadapkan pada beban kerja yang tinggi.

Peran *teacher grit* sebagai moderator dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja guru sangat penting untuk diteliti. *Grit*, yang didefinisikan sebagai ketekunan dan hasrat untuk tujuan jangka panjang, menggambarkan kemampuan individu untuk bertahan dan menunjukkan komitmen meskipun menghadapi tantangan kompleks (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Dalam pendidikan, guru dengan tingkat *grit* tinggi mampu mengubah *workload* yang tinggi menjadi pengalaman yang produktif, berbanding terbalik dengan guru yang memiliki *grit* rendah, yang berisiko lebih tinggi mengalami stres dan penurunan kepuasan kerja (Skaalvik & Skaalvik, 2016). Mereka cenderung lebih resisten terhadap tekanan, dapat tetap fokus pada tujuan pengajaran, dan tidak mudah menyerah meskipun dihadapkan pada kendala

berat (Hoerr, 2013). Penelitian menunjukkan bahwa guru dengan ketahanan yang tinggi lebih mampu mengelola stres, tidak mengalami kelelahan yang berlebihan, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Jordan, Wihler, Hochwarter, & Ferris, 2019). Ketahanan ini menjadi krusial dalam konteks reformasi pendidikan, di mana tuntutan pekerjaan sering meningkat, sehingga guru perlu beradaptasi sambil tetap berkomitmen pada keberhasilan siswa (Day, 2016). Mekanisme moderasi *grit* juga melibatkan strategi coping dan regulasi emosi yang membantu guru menginterpretasikan tantangan sebagai peluang untuk pengembangan profesional, bukan sekadar beban (Tierney & Farmer, 2002).

Meskipun berbagai penelitian telah mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, termasuk beban kerja, dukungan organisasi, dan kesejahteraan finansial, studi yang secara khusus membahas peran *teacher grit* sebagai moderator dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja masih sangat terbatas, terutama dalam konteks guru TK di Indonesia. Sebagian besar penelitian tentang *grit* cenderung berfokus pada siswa atau populasi umum, sementara pengaruh *teacher grit* terhadap kemampuan guru dalam mengelola tekanan kerja yang tinggi belum banyak diungkap. Padahal, *teacher grit* dapat menjadi faktor kunci yang memungkinkan guru untuk tetap termotivasi dan produktif di tengah tuntutan kerja yang kompleks, seperti tanggung jawab administratif, tekanan dari orang tua, dan tantangan pedagogis. Dalam konteks guru TK, yang sering menghadapi tekanan tambahan berupa rasio murid-guru yang tinggi dan tuntutan emosional dari anak usia dini, keberadaan *grit* sebagai penyangga emosional belum banyak diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggali peran *teacher grit* sebagai moderator, memberikan wawasan baru tentang bagaimana karakteristik ketahanan mental ini dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja guru TK. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada, tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi dan kebijakan dalam meningkatkan kesejahteraan kerja guru di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *teacher grit* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak. Dengan memahami mekanisme moderasi ini akan diperoleh wawasan baru tentang bagaimana ketahanan mental dapat membantu pendidik mempertahankan kualitas hidup kerjanya meskipun dibebani tuntutan pekerjaan berat.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan, seperti rendahnya kepuasan kerja guru terhadap beban kerja yang ada. Meskipun beban kerja diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, ada pertanyaan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang membutuhkan variabel moderasi untuk menjelaskan perbedaan hasil penelitian yang telah ditelaah sebelumnya. Penelitian ini memilih *teacher grit* sebagai variabel moderator karena hasil tinjauan sistematis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *teacher grit* memiliki hubungan yang paling positif dengan kepuasan kerja guru.

Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana peran *teacher grit* dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diajukan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *teacher grit* sebagai variabel yang memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teori dengan memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, khususnya mengenai beban kerja dan peran *teacher grit*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyediakan data empiris yang dapat digunakan untuk mengembangkan teori-teori pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan psikologi positif dan lingkungan sekolah.

Secara praktis, (1) penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pendidik dan stakeholder dalam bentuk panduan hipotetik atau teoritik yang berisi konsep dan praktek untuk merancang intervensi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dengan beban kerja yang berdampak positif (2) Penelitian ini juga merekomendasikan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan *teacher grit* guru sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan mengatasi beban kerja yang ada (3) Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan penelitian yang terkait dengan variabel beban kerja, *teacher grit*, dan kepuasan kerja guru di tingkat Pendidikan Anak Usia Dini, salah satunya Sekolah Taman Kanak-Kanak.

1.5 Struktur Organisasi Tesis

Penulisan tesis ini terdiri dari enam bab yang terstruktur sebagai berikut:

1. Bab I (Pendahuluan)

Bab pertama menjelaskan latar belakang dilakukannya penelitian ini, mencakup tinjauan penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung keberlangsungan penelitian ini. Bagian ini juga akan mencakup rumusan masalah, sasaran yang ingin dicapai dari tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta struktur penulisan tesis.

2. Bab II (Kajian Pustaka)

Bab kedua menganalisis teori-teori yang memperkuat setiap variabel yang dikaji. Setiap teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dikaji akan dijelaskan secara rinci, mulai dari definisi hingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel tersebut.

3. Bab III (Metode Penelitian)

Bab ketiga menguraikan pendekatan atau metode yang akan digunakan dalam penelitian yang mencakup termasuk desain penelitian, populasi, sampel, dan partisipan penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses adaptasi instrumen, validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik analisis data.

4. Bab IV (Hasil)

Bab keempat menyajikan hasil analisis data yang telah diperoleh melalui pengumpulan data di lapangan. Bagian ini menguraikan temuan-temuan

empiris berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Penyajian data dilakukan secara sistematis dalam bentuk tabel, grafik, dan interpretasi deskriptif yang mencakup analisis profil masing-masing variabel penelitian, perbandingan variabel berdasarkan sosiodemografi responden, serta hasil uji hipotesis utama menggunakan analisis regresi sederhana, regresi berganda, dan analisis interaksi (Moderated Regression Analysis/MRA). Hasil ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab pendahuluan dan menjadi dasar bagi interpretasi lebih lanjut pada bab pembahasan.

5. Bab V (Pembahasan)

Bab kelima memuat pembahasan atas hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Pembahasan ini bertujuan untuk menginterpretasikan temuan penelitian secara kritis dan mendalam, dengan membandingkan hasil penelitian ini dengan teori-teori yang relevan dan temuan-temuan dari penelitian terdahulu. Selain itu, bagian ini juga menjelaskan makna dan implikasi dari hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan. Bab ini juga mengidentifikasi keterbatasan penelitian, serta memberikan wawasan dan refleksi atas kelebihan maupun kekurangan proses penelitian yang telah dilakukan.

6. Bab VI (Kesimpulan dan Saran)

Bab keenam menyajikan simpulan dari keseluruhan penelitian berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan. Simpulan dirumuskan secara ringkas, padat, dan jelas sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian. Selain itu, bab ini juga memberikan rekomendasi yang bersifat praktis dan teoritis berdasarkan temuan penelitian. Bab ini menutup keseluruhan rangkaian penelitian dengan memberikan rekomendasi untuk penerapan hasil penelitian dalam konteks dunia nyata serta arah pengembangan penelitian lanjutan di masa mendatang.