

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kualitas suatu bangsa, karenanya kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kemajuan pendidikannya. Pendidikan mempunyai tugas utama menyiapkan sumber daya manusia sebagai fondasi untuk kemajuan bangsa. Pendidikan memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung dan berkesinambungan. Dalam kenyataannya, sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan keberhasilan yang baik, khususnya dalam bidang sumber daya yang dibutuhkan yakni seorang guru. Permasalahan yang guru hadapi salah satunya adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja guru.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Bab I Pasal 1 tentang guru:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dari uraian tersebut tercermin bahwa guru sebagai pendidik profesional yang menjadi ujung tombak dari pendidikan harus memperoleh pelayanan terbaik sehingga mereka mampu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dengan baik sehingga akan menghasilkan siswa yang berprestasi. Untuk mencapai hal tersebut tentunya ada upaya yang harus terus menerus dilakukan salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu permasalahan di dunia pendidikan yang menarik untuk dikaji. Profesi guru merupakan penentu yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Dan keberhasilan pendidikan di sekolah dapat terwujud apabila guru dapat memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya.

. “Beberapa dekade ini, para peneliti menekuni ilmu bagaimana cara menentukan ukuran kepuasan kerja dalam berbagai profesi, termasuk profesi guru” (Blau, Light, & Chamlin, 1986, hlm. 2; Derlin & Schneider, 1994, hlm. 15).

Namun, dalam kenyataannya kepuasan kerja guru belum optimal. Demikian pula yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 3 Bandung yang menunjukkan gambaran sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Kepuasan Kerja Guru Tetap di SMK Negeri 3 Bandung**

Tahun	2014 (%)		2015 (%)		2016 (%)	
	Puas	Tidak Puas	Puas	Tidak Puas	Puas	Tidak Puas
1.	48,54	50,46	43,02	56,98	41,48	58,52
2.	33,17	66,83	26,09	73,91	56,34	43,66
3.	38,61	61,39	37,26	62,74	47,17	52,83
<b>Overall</b>	<b>40,11</b>	<b>59,89</b>	<b>35,46</b>	<b>64,54</b>	<b>48,33</b>	<b>51,67</b>

*Sumber: data diolah Wakil Manajemen Mutu SMK Negeri 3 Bandung*

Keterangan:

1. *Pengembangan Karir*
2. *Pengembangan Kompetensi*
3. *Lingkungan Kerja*

Dari data yang tercantum pada Tabel 1 di atas mengenai kepuasan guru di SMK Negeri 3 Bandung yang diperoleh dari Wakil Manajemen Mutu (WMM) selama 3 (tiga) tahun terakhir pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, menunjukkan bahwa aspek yang diukur meliputi Pengembangan Karir, Pengembangan Kompetensi, dan Lingkungan Kerja. Persentase kepuasan kerja guru secara keseluruhan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 memiliki perbedaan yang fluktuatif, baik itu menurun ataupun meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari tiga aspek yang diukur yaitu Pengembangan Karir, Pengembangan Kompetensi, dan Lingkungan Kerja selama tiga tahun terakhir, ketidakpuasan guru masih tinggi dengan persentase rata-rata sebesar 58,70%. Hal ini juga menunjukkan kepuasan guru yang masih rendah dengan persentase sebesar 41,30% diambil rata-rata dari tahun 2014 hingga tahun

2016. Kepuasan kerja yang dirasakan setiap guru adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya seperti lingkungan kerja, dengan apa yang diinginkan atau diharapkan seperti pengembangan karir dan pengembangan kompetensi. Secara keseluruhan, dari ketiga aspek yang diukur dalam data tersebut diperoleh hasil kepuasan guru belum maksimal pada tiga tahun terakhir.

Selain data sebelumnya, penulis mendapat data pendukung mengenai belum optimalnya kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung yang tercermin dari rekapitulasi daftar hadir guru tetap pada tiga tahun sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Daftar Hadir Guru Tetap di SMK Negeri 3 Bandung**

No.	Tahun	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
1.	2014	91%	9%
2.	2015	87%	13%
3.	2016	89%	11%

*Sumber: data diolah Tata Usaha SMK Negeri 3 Bandung*

Data pada Tabel 1.2 tentang Rekapitulasi Daftar Hadir Guru Tetap pada periode 2014/2015 – 2016/2017 menunjukkan gambaran kehadiran guru pada tiga periode tersebut memiliki persentase kehadiran yang tinggi, namun dua dari tiga periode masih dibawah 90%, dan persentase tertinggi yaitu 91% berada pada tahun 2014/2015. Dapat disimpulkan bahwa persentase kehadiran guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung sudah tinggi, namun bisa lebih dimaksimalkan agar kepuasan kerja guru lebih optimal. “...kehadiran merupakan salah satu faktor kuat yang mempengaruhi kepuasan kerja guru” (Bogler, 2001, hlm. 16).

Dengan situasi berdasarkan data-data empirik itulah sebagai latar belakang masalah, maka penulis akan meneliti permasalahan mengenai kepuasan kerja guru. “Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat” (M. As’ad, dalam Misran, 2004, hlm. 1).

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, pengembangan kompetensi, dan lingkungan kerja beserta hubungan dengan karyawan lain. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Kepuasan kerja adalah kesenangan atau ketidaksenangan karyawan melihat pekerjaan mereka. Ini terjadi ketika ada kesesuaian antara persyaratan kerja dan keinginan dan harapan dari karyawan. Ini mengungkapkan sejauh mana kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan yang disediakan (Ramatulasamma dan Rao, 2003, hlm. 7).

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan guru akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja guru dan sebaliknya. (Strauss & Sayles, 1980, hlm. 5 – 6). Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi guru maupun sekolah terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja (Handoko, 1987, hlm. 145 – 146).

Dengan terciptanya kepuasan kerja tentu akan membuat guru nyaman dengan profesinya serta senang berada di sekolah menjalankan komitmennya terhadap siswa dan sekolah tempatnya mengajar.

Dari tiga aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Bandung secara umumnya berkaitan dengan sejauh mana guru ikut dilibatkan dalam pekerjaannya. Pada saat guru merasa tidak dilibatkan dalam beberapa hal, guru akan merasa tidak puas kepada sekolah dan pekerjaannya.

Banyak hal yang menentukan kepuasan dalam diri karyawan, antara lain keterlibatan kerja, upah atau gaji, tingkat kesulitan kerja, promosi, motivasi atasan. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dalam diri karyawan dan di sisi lain karyawan juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan (Handina, 2010, hlm. 2).

Guru dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi juga akan berkomitmen terhadap terhadap organisasi tempatnya mengabdikan atau dalam hal ini SMK Negeri 3 Bandung. Komitmen organisasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi orang tersebut. Hal ini berarti kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas keterlibatan yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi (Brown & Charles, dalam McNabb & Sepic, 1995, hlm. 112).

Semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (Mowday *et al.*, 1983, hlm. 414).

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Bandung.

Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003, hlm. 68).

Kepuasan kerja guru bersifat individual dimana setiap guru memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sejalan dengan definisi kepuasan kerja yang telah diuraikan sebelumnya, banyak ahli mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (a) kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, (b) status dan senioritas, makin tinggi hierarki di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut puas, (c) kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu, semakin tinggi kepuasan kerja, (d) kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi (Rivai dkk., 2005, hlm. 17).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah keamanan kerja, rasa membangun bangsa, kesempatan untuk terus belajar, cinta pekerjaan, cinta untuk anak-anak, kegiatan ekstra kurikuler, dan komunikasi dengan guru, orang tua, dan murid sebagai faktor pekerjaan yang paling memuaskan dalam posisi mereka saat ini dan juga sebagai faktor yang menyebabkan mereka untuk mempertahankan posisi mereka (Rao & Sridhar, 2003, hlm. 15).

Dari berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tersebut, maka sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kemampuan serta berdasarkan observasi yang penulis lakukan juga merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu keterlibatan kerja dan komitmen organisasi guru di SMK Negeri 3 Bandung.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kepuasan kerja guru yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada dunia pendidikan di Indonesia, maka masalah kepuasan kerja guru ini merupakan aspek penting untuk diteliti. Faktor keterlibatan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kepuasan kerja guru. Atas dasar itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap di SMK Negeri 3 Bandung.”***

Teori yang digunakan adalah teori perilaku, sedangkan metode yang digunakan adalah metode non eksperimen.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi guru di SMK Negeri 3 Bandung masih rendah, sehingga kepuasan kerja guru pun menjadi rendah.”

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat keterlibatan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung?
4. Adakah pengaruh tingkat keterlibatan kerja guru tetap terhadap tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung?

5. Adakah pengaruh tingkat komitmen organisasi guru tetap terhadap tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung?
6. Adakah pengaruh tingkat keterlibatan kerja dan tingkat komitmen organisasi guru tetap terhadap tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh gambaran empirik mengenai:

1. Tingkat keterlibatan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung.
2. Tingkat komitmen organisasi guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung.
3. Tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung.

Pengaruh tingkat keterlibatan kerja guru tetap terhadap tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung.

4. Pengaruh tingkat komitmen organisasi guru tetap terhadap tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung.
5. Pengaruh tingkat keterlibatan kerja dan tingkat komitmen organisasi guru tetap terhadap tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yakni:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktisnya yaitu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan evaluasi bagi pihak SMK Negeri 3 Bandung kaitannya dengan pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai

bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru.



