

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia dan masyarakat suatu bangsa. Pendidikan diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan mandiri, serta memberi dukungan dan perubahan untuk perkembangan masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan juga merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kualitas suatu bangsa, karenanya kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kemajuan pendidikannya. Kemajuan suatu negara tergantung pada sistem pendidikan ini, dan sistem pendidikan hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang tepat dan efektif (Sarifani & Rasto, 2017, hal. 31). Dalam kenyataannya, sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan keberhasilan guru, khususnya dalam bidang sumber daya yang dibutuhkan yakni seorang guru. Permasalahan yang guru hadapi saat ini salah satunya adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja guru.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 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 di atas tercermin bahwa guru adalah pendidik profesional yang menjadi ujung tombak dari pendidikan yang harus melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu guru harus memiliki kenyamanan dalam kualitas kehidupan kerja dan harus mempunyai motivasi yang tinggi. Dengan adanya hal tersebut dapat menumbuhkan kepuasan kerja guru.

**Rizkhan Ayu Lestari, 2019**  
***PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA***  
***TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

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. Tanpa guru, pendidikan akan berjalan timpang, karena guru merupakan juru kunci (*key person*) dalam proses pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh peranan guru dalam proses pelaksanaan pendidikan. Oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang dan dikembangkan, agar perolehan subyek didik terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai dapat maksimal. Tentu lembaga pendidikan membutuhkan guru yang berkompentensi agar bisa menyusun perencanaan pendidikan yang demikian sehingga bisa bermuara pada kualitas pribadi subyek didik yang sesuai dengan cita-cita pendidikan. Dan keberhasilan pendidikan di sekolah dapat terwujud apabila guru dapat memperoleh kepuasan kerja dalam pekerjaannya.

SMK Merdeka Bandung adalah salah satu SMK swasta yang beralamat di Jl. Pahlawan No. 54 Bandung memiliki 32 guru tetap, yang terdiri dari PNS yang berjumlah 8 orang, Guru Tetap Yayasan (GTY) yang berjumlah 24 orang. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 Guru Tetap. Lebih jelas dipaparkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. 1**  
**Daftar Guru Tetap di SMK Merdeka Bandung**  
**Tahun 2018/2019**

No	Status Guru	Jumlah Guru
1	PNS	8
2	Guru Tetap Yayasan (GTY)	24
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>

Sumber :Tata Usaha SMK Merdeka Bandung

SMK Merdeka Bandung sudah mendapatkan akreditasi A dalam standar mutu pendidikan. Namun kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung masih perlu diperbaiki. Hal ini dapat dilihat dalam data-data yang mendukung fenomena tersebut. Salah satunya adalah data persentase kemangkiran guru. Hal ini sejalan dengan data lain yang dapat dijadikan pedoman dalam fenomena rendahnya kepuasan kerja guru di SMK Merdeka Bandung diantaranya adalah persentase kemangkiran guru pada 3 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Persentase Kemangkiran Guru Tetap**

<b>Tahun</b>	<b>Alfa (%)</b>
2016	5,78
2017	7,28
2018	8,71

Sumber: data diolah Wakasek Kurikulum SMK Merdeka Bandung

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa tingkat kemangkiran guru setiap tahunnya meningkat. Tingkat kemangkiran guru tetap pada Tahun 2016 sebanyak 5,78%. Melihat tabel di atas, pada tahun 2017 tingkat kemangkiran guru tetap sebanyak 7,28% yang mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebanyak 1,50%. Pada tahun 2018 tingkat kemangkiran guru tetap sebanyak 8,71% yang juga mengalami peningkatan sebanyak 1,43%.

Dilihat dari tabel Persentase Kemangkiran Guru Tetap diatas, menunjukkan kemangkiran guru tetap selama tiga tahun terakhir semakin meningkat. Setelah dilakukan perhitungan setiap tahun, diperoleh hasil Persentase Kemangkiran Guru Tetap paling tinggi pada Tahun Ajaran 2018 sebanyak 8,71%. Sedangkan hasil Persentase Kemangkiran Guru Tetap paling rendah terjadi pada tahun 2016 dan 2017 yang pada tahun 2016 sebanyak 7,28% dan pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebanyak 1,50% menjadi 7,28%.

Dengan situasi berdasarkan 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”.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja guru dapat disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Untuk faktor internal, rendahnya kepuasan kerja guru dapat dilihat dari kurangnya kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru. Hal ini karena dorongan dan kemauan yang ada dalam diri guru akan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan yang dihasilkan oleh guru tersebut.

Dengan adanya kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan suasana kerja yang baik dan keinginan para karyawan untuk tetap bertahan dan dapat mencapai karir yang lebih tinggi. Motivasi juga

sangat penting terutama bagi seorang karyawan/guru, karena motivasi dapat memberikan semangat gairah kerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik dan dukungan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat mampu memberikan kepuasan kerja dan kontribusi yang tinggi (Negara, Lelly, & Dwipayana, 2015, hal. 2).

Dengan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan kepuasan kerja dan guru akan merasa senang terhadap profesinya saat mengajar di sekolah dan menjalankan komitmennya dengan siswa dan sekolah tempat mengajarnya.

Guru dengan tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap organisasi tempatnya mengabdikan atau dalam hal ini SMK Merdeka Bandung, yang dimana kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh pada kepuasan kerja.

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, Porter, & Steers, 2009, hal. 414).

Sedangkan motivasi kerja tinggi yang ada pada diri seorang guru merupakan modal bagi suatu organisasi untuk mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah suatu upaya yang harus dilakukan dalam organisasi dengan cara memberikan motif-motif yang terus menerus kepada para pegawai agar dapat bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi yang dicirikan dengan disiplin, semangat kerja, ambisi, kompetensi dan kerja keras (Hasibuan, 2007, hal. 183).

Untuk dapat memahami dan memecahkan fenomena belum optimalnya kepuasan kerja guru di SMK Merdeka Bandung, maka diperlukan suatu pendekatan sebagai langkah pemecahan masalah tersebut. Dalam hal ini, maka pendekatan yang digunakan ialah pendekatan perilaku organisasi.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, maka sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kemampuan serta

**Rizkhan Ayu Lestari, 2019**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

berdasarkan observasi yang penulis lakukan juga merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja di SMK Merdeka 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. Adapun faktor kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru diduga menjadi faktor kuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Atas dasar itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap di SMK Merdeka Bandung.”*

### **1. 2. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana gambaran tingkat kualitas kehidupan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung?
4. Adakah pengaruh kualitas kehidupan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung?
6. Adakah pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung?

### **1. 3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kualitas kehidupan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung.

Rizkhan Ayu Lestari, 2019

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dari kualitas kehidupan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dari motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru tetap di SMK Merdeka Bandung.

#### **1. 4. Manfaat Penelitian**

Apabila dari tujuan yang telah dikemukakan di atas telah tercapai, penelitian ini akan memberikan dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

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

- a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru tetap.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran karena hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam memacu peningkatan kepuasan kerja guru tetap.
- c. Untuk mengembangkan teori-teori dari Ilmu Kependidikan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan pendapat bagi masyarakat pada umumnya dan bagi para praktisi pendidikan untuk membantu meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, sekaligus menerapkan ilmu yang telah penulis terima selama mengikuti perkuliahan di Program Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja sehingga peningkatan kepuasan kerja guru tetap dapat terlaksana.

**Rizkhan Ayu Lestari, 2019**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

- c. Untuk mengetahui implikasi dari peningkatan kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja guru tetap.
- d. Sebagai acuan bagi peneliti lain untuk melaksanakan penelitian selanjutnya

Rizkhan Ayu Lestari, 2019  
***PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU***  
Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)