

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja termasuk variabel yang dipelajari secara luas dalam keilmuan psikologi (Dutta & Sahney, 2016). Kepuasan kerja dipahami sebagai keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi subjektif dari pengalaman kerja seseorang (Eirín-Nemiña et al. 2020). Sejalan dengan itu menurut Weiss (2002) kepuasan kerja merupakan sikap yang didasarkan pada penilaian positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Penilaian positif sering digunakan untuk menggambarkan kepuasan kerja, sedangkan penilaian negatif digunakan untuk menggambarkan ketidakpuasan kerja (Carson et al. 2016).

Selanjutnya studi tentang profesi guru menunjukkan bahwa komitmen dan kompetensi pendidikan guru didasarkan pada penilaian guru terhadap kondisi kerja, sehingga adanya hubungan antara kepuasan pribadi, keadaan emosional dan motivasi (Anaya Nieto & Suárez Riveiro, 2014). Seorang guru yang tidak termotivasi, stres bahkan kelelahan akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih kecil untuk tugas mengajar sementara guru yang sangat puas akan melaksanakan tugas mengajar dengan lebih kreatif dan inovatif (Eirín-Nemiña et al. 2020).

Disisi lain kepuasan kerja guru juga telah dipelajari dalam kaitannya dengan variabel demografis dan sekolah, seperti usia guru (Maun & Trend, 2009; Zembylas & Papanastasiou, 2006), kemudian pengalaman kerja guru, status sekolah tempat guru mengajar (Crossman & Harris, 2006), jenis kelamin (Bogler, 2001; Skaalvik & Skaalvik, 2011), selanjutnya penempatan sekolah di pedesaan dan perkotaan (Green, 2002), kemudian pendidikan dasar dan menengah (Bogler, 2001; Zanders, 2012) dan juga kualifikasi guru (Perrachione et al., 2008).

Berikutnya menurut Richards et al. (2017) faktor kepuasan kerja guru yang paling utama adalah gabungan antara variabel intrinsik dan kondisi kerja. Variabel intrinsik dan kondisi kerja yang berkaitan secara langsung dengan kepuasan guru meliputi dukungan dari lembaga pendidikan terkait (Platsidou & Agaliotis, 2008), kemudian adanya keinginan yang tinggi dari guru dan staf

Wiwin Akbara, 2021

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI**

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

sekolah (Richards et al., 2017), kemudian status profesi guru dan juga penghargaan yang diberikan untuk kinerja guru (Carson et al., 2016), sementara itu menurut Jiang et al. (2016) pekerjaan, motivasi dan gaji guru merupakan variabel intrinsik yang memiliki pengaruh lebih besar, disisi lain faktor yang juga perlu diperhatikan yaitu adanya hubungan yang baik diantara rekan guru dan interaksi yang baik dengan peserta didik (Ma & MacMillan, 1999; Rhodes et al., 2004), dengan adanya kompetensi mengajar guru, keefektifan guru dalam mengajar, penilaian positif terhadap pekerjaan guru, dan kondisi kerja yang baik, dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja guru (Eirín-Nemiña et al., 2020). Disisi lain ada beberapa faktor negatif yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru antara lain kurangnya sumber daya guru, kurangnya dukungan serta kerjasama dengan rekan guru, rendahnya komitmen dari kepala sekolah, serta masalah terkait kedisiplinan peserta didik terutama di sekolah menengah, kemudian faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja guru yaitu tingginya tuntutan dari lembaga pendidikan, termasuk juga terbatasnya otonomi guru terhadap pengambilan keputusan terkait pekerjaan guru tersebut (Eirín-Nemiña et al., 2020; Klassen & Anderson, 2009).

Sedangkan menurut Bogler (2001) misi pendidikan bergantung pada perasaan guru tentang pekerjaan mereka dan seberapa puas guru dengan pekerjaan itu. Berdasarkan prinsip-prinsip pendidikan dan perkembangan, bahwa guru memiliki peran yang besar dalam mengarahkan tujuan hidup peserta didik. (Jiang et al., 2016). Oleh karena itu merealisasikan kepuasan kerja guru menjadi masalah utama, maka tidak berlebihan jika lembaga pendidikan terkait lebih memperhatikan kepuasan kerja guru (Eirín-Nemiña et al., 2020). Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Lopes & Oliveira, (2020) kepuasan kerja guru adalah faktor yang penting untuk efektivitas guru dan sekolah serta prestasi akademik peserta didik agar menjadi lebih baik.

Kemudian menurut Gregson (1987) ada lima dimensi penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yang pertama yaitu terkait dengan pekerjaan itu sendiri bahwa sampai sejauh mana tugas kerja itu dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar, yang kedua supervisi atau pengawasan kerja ini berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah untuk membantu dan

mendukung pekerjaan guru agar terciptanya kualitas pekerjaan yang lebih baik, yang ketiga gaji atau upah yang berhubungan dengan jumlah bayaran yang diterima oleh guru dan keadaan yang dirasakan dari gaji tersebut apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih belum sesuai, kemudian keempat yakni kesempatan promosi dalam pekerjaan, ini berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja dan dimensi yang kelima adalah rekan kerja, faktor ini berkaitan dengan hubungan antara sesama rekan kerja yakni sejauh mana dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerjanya.

Sementara itu menjadi seorang guru pendidikan jasmani sudah tentu akan dihadapkan dengan kesulitan-kesulitan dalam proses pelaksanaannya di lapangan seperti adanya pembatasan pembelajaran pendidikan jasmani dalam kurikulum sekolah dan cenderung dianggap sebagai aktivitas rekreasi tanpa adanya muatan pembelajaran (Macdonald & Macdonald, 1995), hingga sulitnya mendapatkan sarana dan prasarana yang memadai, selain itu juga sering bergantinya lokasi belajar seperti di kolam renang, lapangan terbuka dan tidak jarang juga di dalam kelas dan sebagainya. Ini adalah tantangan yang harus dilalui oleh guru pendidikan jasmani yang tidak dialami oleh guru mata pelajaran lain, Selain itu juga terkadang penilaian dari guru-guru mata pelajaran lain seringkali beranggapan bahwa pendidikan jasmani sebagai mata pelajaran yang tidak memiliki nilai untuk siswa, karena hanya menonjolkan sisi permainan dan kesenangan semata (Eirín-Nemiña et al., 2020).

Berikutnya pada permasalahan yang lain bagi guru pendidikan jasmani juga masih adanya kebingungan antara identitas dalam kaitannya dengan peran mereka sebagai guru (Richards & Templin, 2012). Ditambah pula dengan adanya beban kerja ganda, karena harus bertanggung jawab atas keselamatan peserta didik di lingkungan yang cenderung sulit untuk diprediksi seperti di lapangan terbuka, penggunaan alat-alat olahraga dan kolam berenang (Eirín-Nemiña et al., 2020). Ada peran penting dari kebutuhan psikologis dasar untuk mendeskripsikan kepuasan kerja dan kelelahan yang terjadi pada guru pendidikan jasmani (Sánchez-Oliva et al., 2014). Pada penelitian (Eirín-Nemiña et al., 2020) ditemukan bahwa otonomi guru, hubungan sosial diantara rekan kerja guru adalah

hal penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru pendidikan jasmani.

Untuk mengkaji kepuasan kerja guru pendidikan jasmani dapat dilakukan dengan menggunakan teori determinasi diri atau *Self-Determination Theory (SDT)* seperti yang telah dilakukan oleh Eirín-Nemiña et al., (2020). Menurut Sun et al. (2017) orang akan termotivasi untuk berkembang dan menjadi lebih baik atas dasar pemenuhan kebutuhan psikologis dasar mereka. Guru bekerja berlandaskan tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu kompetensi (*Competence*), otonomi (*Autonomy*) dan keterlibatan (*Relatedness*). Menurut Eirín-Nemiña et al. (2020) yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat dikembangkan oleh guru sepanjang karir profesionalnya, otonomi erat hubungannya dengan pengambilan keputusan dan pengendalian secara langsung terhadap tindakan dan tujuan mereka, sedangkan keterlibatan adalah suatu kepentingan untuk mengalami rasa memiliki dan keterikatan dengan orang lain.

Dengan menggunakan teori tersebut faktor yang dapat ditelusuri terkait dengan kepuasan kerja guru pendidikan jasmani yakni melibatkan faktor kompetensi dalam mata pelajaran yang diajarkan serta proses belajar mengajarnya, kedua melibatkan faktor otonomi guru yaitu tentang pengambilan keputusan dan partisipasi aktif dari sekolah tempat guru tersebut mengajar, ketiga yakni faktor keterlibatan lingkungan kerja kolaboratif, kerjasama antara rekan guru untuk saling berbagi pengetahuan, yang mana pada akhirnya akan menumbuhkan profesional dan kepercayaan diri guru. Sehubungan dengan hal inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Jasmani.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Kepuasan kerja merupakan dampak yang ditimbulkan dari perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang meliputi perasaan puas dengan gaji/ imbalan yang diterima, terpenuhinya sarana dan prasarana kerja yang memadai, adanya dukungan sosial dari rekan kerja, kemudian perasaan senang terhadap

kondisi pekerjaan serta adanya kesempatan untuk mengembangkan karir selama bekerja.

Disisi lain kepuasan kerja juga telah dipelajari dalam kaitannya dengan aspek demografi seperti usia, jenis kelamin, status pekerjaan dan pengalaman mengajar

Berdasarkan latar belakang diatas dan penjelasan yang telah diungkapkan, peneliti mengidentifikasi permasalahan pokok dan faktor-faktor kepuasan kerja sebagai berikut: 1. Adanya peran aspek demografi seperti usia, jenis kelamin, pengalaman mengajar dan status pekerjaan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja guru. 2. Adanya faktor seperti pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja yang juga turut berperan dalam kepuasan kerja guru.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Berapa besar tingkat kepuasan kerja para guru pendidikan jasmani yang mengajar di SMP Se-Kabupaten Bangka Tengah berdasarkan aspek demografis antara lain usia, jenis kelamin, pengalaman mengajar dan status pekerjaan?
2. Apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja guru pendidikan jasmani berdasarkan dimensi pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja ?
3. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja guru pendidikan jasmani berdasarkan aspek demografis usia, jenis kelamin, pengalaman mengajar dan status pekerjaan ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja para guru pendidikan jasmani yang mengajar di SMP Se-Kabupaten Bangka Tengah berdasarkan aspek demografis antara lain usia, jenis kelamin, pengalaman mengajar dan status pekerjaan

2. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja guru pendidikan jasmani berdasarkan dimensi pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja guru pendidikan jasmani berdasarkan variabel demografis usia, jenis kelamin, pengalaman mengajar dan status pekerjaan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat secara teoretis: Diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan keilmuan mengenai manajemen sumber daya manusia (guru) terkait permasalahan kepuasan kerja guru dan sebagai referensi bagi mahasiswa/peneliti selanjutnya.
2. Manfaat secara praktis: Diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan atau evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (guru) oleh lembaga pendidikan terkait, serta sebagai salah satu masukan dalam menentukan suatu kebijakan di Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kabupaten Bangka Tengah dalam rangka mewujudkan kepuasan kerja guru.

### **1.5. Struktur Organisasi Tesis**

Struktur organisasi tesis ini berisi rincian tentang urutan penulisan dari setiap bab dan bagian bab dalam tesis, mulai dari bab I hingga bab V.

Pada Bab I berisi uraian tentang pendahuluan dan merupakan bagian awal dari tesis terdiri atas : Latar belakang , Identifikasi Variabel, Rumusan Masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Struktur Organisasi Tesis

Pada Bab II berisi uraian tentang kajian pustaka dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka mempunyai peran yang sangat penting yaitu sebagai landasan teoritik dalam menyusun pertanyaan penelitian, tujuan serta hipotesis, Bab II ini terdiri atas : Pembahasan teori-teori dan konsep serta turunannya dalam bidang yang akan dikaji pada penelitian ini.

Pada Bab III berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian yang terdiri dari : Metode Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen penelitian, Analisis dan pengolahan data dan Prosedur dan tahapan penelitian.

Pada Bab IV berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri atas: Pengolahan atau analisis data, Pemaparan data kuantitatif (angket) dan Pembahasan data penelitian

Pada Bab V berisi tentang penyajian, penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Ada dua alternatif cara penulisan kesimpulan yakni dengan cara butir demi butir atau dengan uraian padat, bab V terdiri atas : Kesimpulan dan Saran.