

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam kemajuan suatu bangsa. Karena melalui pendidikan dapat diciptakan dan dipersiapkan peserta didik yang handal, berkualitas, memiliki kemampuan kognitif yang tinggi, mampu bersaing dan menempatkan diri dalam setiap perubahan. Selain dari sisi peserta didiknya, dalam pendidikan pun diharapkan terciptanya calon-calon tenaga kerja pendidik yang handal, professional, berkompentensi tinggi dan produktif.

Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang dapat bertahan di dalam menghadapi berbagai kesulitan. Untuk itu, berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dalam rangka mencerdaskan peserta didik perlu dikenali sehingga diperlukannya pengkajian usaha pendidikan sebagai salah satu sistem yang terdiri dari beberapa komponen-komponen sistem pendidikan yang terdiri dari tujuan, pendidik, peserta didik, fasilitas pendidikan dan lingkungan, yang arahnya untuk mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri.

Tentunya di dalam sebuah organisasi sekolah harus memiliki manajemen yang baik pula serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi. Maka dari itu, manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Sesempurna apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang menunjang terwujudnya tujuan pendidikan. Guru tidak hanya terbatas sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge* akan tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif dan memobilisasi siswa dalam

belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Guru sebagai individu mempunyai perasaan, pikiran, keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dalam melakukan pengajaran. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan pemenuhan kebutuhan pribadi dan profesionalitas seseorang dalam menjalankan perannya sebagai guru. Dalam hal ini salah satu hal yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Rasa kepuasan dalam bekerja ini penting disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Tidak hanya itu, kepuasan kerja penting karena berpengaruh terhadap hasil kinerja dari guru tersebut. Untuk terciptanya rasa kepuasan dalam bekerja lingkungan yang nyaman membuat guru lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan pendidikan akan lebih mudah tercapai.

Maka dari itu beberapa ahli telah mengungkapkan definisi dari kepuasan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Nungky dalam Noe et.al. (2011) bahwa 'kepuasan kerja seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang ini'.

Menurut Falahy dalam (Liana, 2012), 'kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah kepuasan guru dimana timbul kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru, dan lain lain'.

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja

dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholder* (pemakai sekolah) yaitu siswa, orang tua dan masyarakat.

Luthans (Fitriana, 2013) berpendapat bahwa :

Ukuran kepuasan kerja karyawan adalah mereka dapat menikmati pekerjaan yang mereka hadapi. Ganjaran diperoleh dari pekerjaan yang dihasilkan agar mendapatkan kompensasi yang di terima. Karyawan akan bekerja sepenuh hati dan bukan menjadi beban yang haru di tanggung dengan membuat mereka puas. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap aktualisasi diri dengan menunjukkan keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan kerja. Karyawan yang tidak merasakankepuasan akan frustrasi, banyak melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dalam tugas, serta melakukan pekerjaan lain yang berlainan dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang baik dan berprestasi

Guru akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Sekolah harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari guru terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh guru dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap sekolah dan juga tujuan pendidikan. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja.

Demikian pula ketika bekerja, guru tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, sekolah haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja guru karena guru menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sekolah ataupun tujuan pendidikan. Jika sekolah mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu sekolah masih memperhatikan kebutuhan guru agar dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi; tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, *turn over* yang tinggi, banyaknya keluhan guru, malas bekerja, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas mengajar dan lain sebagainya. Hal-hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan bagi sekolah. Dengan terjadinya kepuasan guru terhadap lingkungan kerja diharapkan guru dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Melihat hal tersebut, sekolah harus mampu dalam meningkatkan kepuasan kerja guru yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Menurut Serdamayanti (2011) mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Kondisi demikian akan mampu membuat guru merasa senang, nyaman, dan betah di dalam ruang kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stress guru. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Maka dari itu, lingkungan kerja fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja guru.

SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung merupakan sekolah menengah kejuruan di Kota Bandung yang beralamat di Jalan Balonggede No.44, Balonggede, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung merupakan sekolah yang memiliki jumlah guru sebanyak 53 orang dan seluruhnya merupakan responden dalam penelitian ini.

SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia dan ditunjang dengan lingkungan kerja, memang menjadi faktor utama di dalam mencapai visi dan misi SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung dengan harapan menjadi lebih baik dalam menajalankan tugas pokok dan fungsi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tersedianya lingkungan kerja yang bhain di dalam institusi tersebut, semakin baik lingkungan kerjanya makan semakin efektif peningkatan kepuasan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung.

Tabel 1. 1
Data Rekap Kehadiran Guru di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan)
Pasundan 1 Kota Bandung

Data	Tahun					
	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)
Absensi Pegawai	100	97,95	100	93,86	100	98,75

Sumber Dokumen Rekap Absen Guru SMK Pasundan 1 Kota Bandung

(data telah diolah)

Dapat terlihat dari Tabel 1.1 bahwa rekap kehadiran guru selama 3 tahun terakhir dapat dikatakan rendah. Karena pada tahun 2017/2018 mengalami penurunan sebesar 4,09% yang awalnya pada tahun 2016/2017 berjumlah 97,95% yang bisa dikatakan cukup tinggi. Lalu ditahun 2018/2019 mengalami kenaikan sebesar 98,75%. Walaupun pada tahun 2018/2019 mengalami kenaikan cukup besar yaitu sebesar 4,89% tetap saja masih dalam kategori rendah. Dikatakan rendah karena selama 3 tahun terakhir pun tentunya absen guru ini masih jauh dari target yang telah ditetapkan oleh sekolah yaitu sebesar 100%.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil data kepuasan kerja dimana menurut Pak Dadan Suwardan, S.Pd. M.M. selaku wakasek kurikulum data tersebut didapatkan dari penyebaran angket di setiap pergantian tahun ajaran baru kepada seluruh guru SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung. Berdasarkan pengamatan atas kondisi yang ada di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung, terlihat hasil data kepuasan kerja masih belum mencapai target yang sudah ditetapkan oleh sekolah. Berikut data kepuasan kerja selama 3 tahun.

Tabel 1. 2
Data Kepuasan Kerja Guru di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan)
Pasundan 1 Kota Bandung

Tahun	Aspek	Target dari tiap aspek (%)	Jumlah Kepuasan Kerja Guru (%)
2016/2017	1. Guru datang tepat waktu	100	80,92
	2. Hadir sesuai jam pelajaran		
	3. Guru di nantikan kehadirannya oleh siswa		
	4. Sikap ceria pada saat menajar		
	5. Membawakan materi pelajaran dengan semangat		
	6. Berpakaian rapih saat mengajar		
	7. Memberikan teladan yang baik kepada siswa		
2017/2018	1. Guru datang tepat waktu	100	76,80
	2. Hadir sesuai jam pelajaran		
	3. Guru di nantikan kehadirannya oleh siswa		
	4. Sikap ceria pada saat menajar		
	5. Membawakan materi pelajaran dengan semangat		
	6. Berpakaian rapih saat mengajar		
	7. Memberikan teladan yang baik kepada siswa		
2018/2019	1. Guru datang tepat waktu	100	79,88
	2. Hadir sesuai jam pelajaran		

	3. Guru di nantikan kehadirannya oleh siswa		
	4. Sikap ceria pada saat mengajar		
	5. Membawakan materi pelajaran dengan semangat		
	6. Berpakaian rapih saat mengajar		
	7. Memberikan teladan yang baik kepada siswa		

Sumber : Dokumen Kepuasan Kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung (data telah diolah)

Dapat di lihat dari tabel 1.2 bahwa kepuasan kerja guru di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung pada tahun 2016/2017 berjumlah 80,92 menyatakan puas. Akan tetapi pada tahun 2017/2018 kepuasan kerja guru mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 4,12 yang artinya jumlah kepuasan pada tahun ini berjumlah 76,80. Pada tahun 2018/2019 total kepuasan kerja kembali naik sebesar 3,08 yang berarti jumlahnya menjadi 79,88. Walaupun terjadi kenaikan, namun berdasarkan wawancara dengan pihak sekolah kepuasan ini masih butuh peningkatan hingga 85-100%.

Dari ke 7 aspek inilah menghasilkan data kepuasan kerja guru di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung salah satunya mengenai berpakaian rapi. Saat guru merasa puas atas pekerjaannya secara tidak langsung guru tersebut akan disiplin dalam bekerja. Sebagaimana di jelaskan menurut Hasibuan dalam Hastari (2018) bahwa ‘dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi’.

Menurut pendapat Bapak Dadan Suwardan, S.Pd. M.M. selaku wakasek kurikulum, kepuasan kerja guru disekolah perlu ditingkatkan lagi hingga 85%-100%. Batas minimal penilaian kepuasan kerja itu bisa dikatakan rendah apabila kurang dari 80%, jika kurang dari angka tersebut bisa dikategorikan kurang atau

rendah. Maka dari itu, walaupun pada tahun 2018/2019 mengalami kenaikan perlu ditingkatkan lagi, karena bisa saja menurun kapan saja.

Selain itu juga berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung pada hari Kamis, 29 Oktober 2020. Hasil wawancara ini membahas 3 hal mengenai pembayaran, promosi dan hubungan antar rekan kerja yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Narasumber menyatakan bahwa pembayaran gaji di sekolah sudah sesuai dan pemberian gaji disekolah sudah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh sekolah. Akan tetapi dari sisi pendapatan insentif di sekolah masih kurang dari yang semestinya bisa dibilang kurang memuaskan. Terkadang insentif yang diberikan masih kurang dari yang seharusnya. Seharusnya sekolah lebih memerhatikan pemberian insentif untuk para guru-guru disekolah maupun karyawan dan staff lainnya. Karena jika harus mengandalkan dari sisi gaji saja tidak cukup. Jika dari sisi insentifnya saja sudah kurang memuaskan karyawannya, maka kinerja dari karyawan pun akan terus menurun.

Tidak hanya itu, kesempatan untuk mendapat promosi di sekolah pun masih bisa dikatakan kurang. Terkadang untuk bisa mendapat promosi di sekolah kurang adil. Karena masih kurang jelas bagaimana seseorang itu bisa dipromosikan, maksudnya apa saja poin-poin yang masuk dalam kategori untuk bisa di promosikan.

Dalam segi komunikasi antar rekan kerja masih kurang baik. Walaupun terkadang menyenangkan satu sama lain tapi kejujuran dilingkungan ini masih kurang baik dan kecocokan antar rekan kerja disekolah juga balik lagi kepada individu masing-masing. Karena, menurut narasumber di suatu lingkungan kerja pasti antar individu tetap bersaing satu sama lain untuk bisa lebih baik. Walaupun mempunyai rekan kerja yang menyenangkan, pasti antar individu mempunyai rasa “bersaing” agar bisa terlihat karyawan yang berkopeten oleh atasannya. Maka dari itu, jika kembali lagi kepada obrolan promosi disekolah bagaimana bisa karyawan mendapat kesempatan promosi jika komunikasi antar individu disekolah pun masih

kurang baik. Seharusnya komunikasi dan kecocokan antar individu perlu diperbaiki agar kedepannya bisa lebih baik lagi.

Keberhasilan proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru. Apabila dari sisi lingkungan seorang guru bekerja itu terasa nyaman dan aman pastinya guru tersebut akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Dan akan menghasilkan nilai kinerja yang tinggi.

Tabel 1. 3
Data Lingkungan Kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung pada tahun 2019

NO	Aspek	Ketersediaan	Bobot Penilaian
1.	Penerangan Bangunan Sekolah/Ruang Kelas	Tersedia	72%
2.	Halaman Sekolah	Tersedia	65%
3.	Bangunan Sekolah/Ruang Kelas	Tersedia	75%
4.	Suhu Udara	Tersedia	57%
5.	Suara Bising	Tersedia	61%
6.	Penggunaan Warna pada Bangunan Sekolah	Tersedia	75%
7.	Perlengkapan Ruang Kelas	Tersedia	75,6%
8.	Kebersihan Kamar Mandi	Tersedia	63%
9.	Ketersediaan Air Bersih	Tersedia	73%
10.	Tempat Pembuangan Sampah	Tersedia	70,6%

Sumber : Dokumen Sarana dan Prasarana di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung (data telah diolah)

Dapat terlihat dari Tabel 1.3 bahwa dari keseluruhan bobot penilaian data lingkungan kerja bisa dikatakan rendah. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai terbesar ada pada aspek perlengkapan ruang kelas dengan bobot nilai sebesar 75,6% dan nilai terendah ada pada aspek suhu udara dengan bobot nilai sebesar 57%. Menurut guru-guru di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung ini lingkungan kerja di sekolah belum maksimal, perlu banyak yang harus di perbaiki lagi agar mampu menunjang kenyamanan saat bekerja.

Bedasarkan uraian di atas, penulis merasa perlu adanya kajian lebih mendalam antara lain melalui penelitian yang dapat dilakukan sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif terutama terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung”***.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang penulis tetapkan dalam penelitian ini adalah berhubungan “Apakah terdapat Pengaruh dari Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung?”.

Bedasarkan identifikasi masalah yang ada, dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung dan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran kondisi mengenai lingkungan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung?
- 2) Bagaimana tingkat kepuasan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung?

3) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian, oleh karena itu penulis membagi tujuan penelitian sebagai berikut.

1.3.1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung.

1.3.2. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung.
- 2) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, maka diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Secara teoritis untuk mengembangkan pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- b. Secara teoritis untuk mengembangkan wawasan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung.
- c. Secara teoritis hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan apabila ada penelitian yang sama.

2. Secara Praktis

a. Sebagai bahan masukan atau input bagi SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Pasundan 1 Kota Bandung agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja yang baik dan berguna bagi para guru.

b. Secara praktis untuk memberi dorongan para guru untuk bisa lebih baik dan menjaga/meningkatkan lingkungan kerja yang nantinya dapat berguna bagi guru.

c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan apabila ada penelitian yang sama.