

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pendidikan berkualitas berkaitan dengan semangat dan harga diri, yang juga merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, *modern* dan sejahtera, sebagaimana ditunjukkan oleh negara-negara yang memiliki kemakmuran dan kesejahteraan yang baik meskipun memiliki sumber daya alam yang terbatas. Selain itu pendidikan juga merupakan salah satu pondasi dalam kemajuan suatu bangsa, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu bangsa, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas bangsa tersebut.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu instansi karena merekalah yang menggerakkan dan mengarahkan perkembangan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi akan menciptakan lapangan kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Tamali & Munasip (2019:16). Hubungan dengan sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk menjaga kepuasan kerja agar SDM tetap dalam performa maksimal dalam situasi dan kondisi yang dinamis dan terus berubah pada lingkungan kerja. Tuntutan terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan pada hakikatnya berdampak pada perlunya lembaga pendidikan memiliki SDM yang bermutu, baik pendidikan maupun tenaga kependidikan agar mampu berkinerja secara optimal.

Guru merupakan profesi yang bertugas sebagai pendidik dan pengajar untuk dapat membentuk karakter siswa dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku, perbaikan sarana prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka kepuasan kerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini berkaitan dengan asumsi bahwa apabila para guru telah merasa puas pada dunia kerja yang memiliki peran sebagai tenaga pendidik di sekolah tentu harapan dari tujuan

pendidikan akan dapat terlaksana, begitu apabila para guru tidak merasakan kepuasan kerja maka apa yang menjadi cita-cita dan amanat dari pendidikan nasional akan sangat sulit untuk diwujudkan, Febrina Subagia et al., (2019:101).

Menurut Suyusman et al., (2020:109) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berhubungan dengan perasaan atau sikap mereka terhadap pekerjaan, gaji, pendidikan pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan pendidik tidak hanya tergantung pada fasilitas dan gaji yang diberikan oleh sekolah, melainkan juga keahlian pendidik dalam sekolah dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik. Peningkatan kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyak orang yang mengasumsikan bahwa dengan kepuasan kerja, para pendidik akan disiplin dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, pendidik akan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan loyalitas yang kuat terhadap atasannya, Hasanah & Harisantoso (2020:56).

Dalam mengajar, mungkin guru memiliki tantangan atau permasalahan tersendiri yang terkadang sulit dihadapi. Setiap tantangan tersebut bisa disebabkan karena faktor internal atau dalam diri guru itu sendiri dan faktor eksternal, yaitu bisa dari siswa dan lingkungan sekolah. Berdasarkan permasalahan yang terjadi ditempat penelitian di SMPN 284 Jakarta, faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut seperti kurangnya persiapan dalam mengajar, perilaku siswa yang beragam, kurang konsentrasi, dan kesulitan untuk menemukan bakat serta minat peserta didik.

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel peneliti melakukan wawancara kepada 5 orang guru SMPN 284 Jakarta. Responden guru yang diwawancarai dan selama bekerja yaitu Ibu Adelina Muliawati, S. Pd (2tahun), Ibu Oci Satria, S. Pd (1,5 tahun), Bapak Rizki Mulyawan, S. Pd (4Tahun), Ibu Laras Swanida, S. Pd (1tahun), Ibu Muthia, S. Pd (13 tahun). Dapat disimpulkan bahwa hasil wawancara tersebut mengacu kepada ketidakpuasan sebagian guru terhadap pekerjaannya cenderung dari perasaan, tindakan, dan respon sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya tantangan seorang guru adalah mengubah karakter siswa siswi menjadi lebih baik, banyak yang tidak puas terhadap gaji guru salah satunya pegawai honorer yang

bisa mengakibatkan penyimpangan sosial terhadap pegawai lain, dan hubungan antara rekan kerja sebagian ada yang merasa tidak dapat melakukan pekerjaan sesama guru. Selain melakukan wawancara peneliti juga melakukan pra survey kepada pegawai SMPN 284 Jakarta. Berikut tabel pra survey penelitian:

Tabel 1.1
Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Pekerjaan yang Secara Mental Menantang					
1	Pegawai harus mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan cara yang tepat.	5 orang	33,33%	10 Orang	66,67%
2	Seorang pegawai harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang memiliki budaya dan norma yang berbeda-beda.	4 orang	26,6%	11 Orang	73,3%
Kondisi Kerja yang Mendukung Pegawai					
1	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan.	13 orang	86,67%	2 Orang	13,33%
2	Adanya petugas di lingkungan kantor membuat saya bekerja dengan baik.	3 orang	20%	12 Orang	80%
Gaji atau Upah yang Pantas					
1	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.	2 orang	13,3%	13 Orang	86,6%
2	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.	5 orang	33,33%	10 Orang	66,67%
Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan					

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	6 orang	40%	9 Orang	60%
2	Saya merasa nyaman bila berinteraksi dalam aktivitas belajar dan mengajar.	5 orang	33,33%	10 Orang	66,67%
Rekan Sekerja yang Mendukung					
1	Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan saran dan solusi saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja.	4 orang	26,67%	11 Orang	73,33%
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan.	6 orang	40%	9 Orang	60%

Sumber: Survei Pendahuluan 2023

Berdasarkan hasil tabel survei yang dilakukan sebanyak 15 responden pegawai, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung pegawai, gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, gaji atau upah yang pantas menjadi indikator yang paling bermasalah sebanyak 13 atau 86,6% pegawai yang masih merasa penghasilannya kurang mencukupi kebutuhan sehari-sehari, ini menyatakan bahwa upah atau gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dijalani sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kemudian pada indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pada item pertanyaan “pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan”. Sebagian responden menyatakan bahwa pelatihan yang mereka ikuti tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini dapat menjadi pertimbangan untuk pimpinan agar memberikan pekerjaan sesuai dengan skill atau kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai hasil yang maksimal.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Menurut Hakim & Muhdi (2020:105), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja secara individu maupun kelompok. Motivasi kerja guru dapat menciptakan keadaan dimana guru mempunyai keinginan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menyelesaikan tugas. Motivasi memberikan energi dalam bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan membuat guru memahami bahwa ada tujuan yang bermakna antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Berikut ini hasil pra kuesioner motivasi kerja:

Tabel 1. 2
Pra Survey Motivasi Kerja

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Kebutuhan Fisiologi					
1	Kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi.	5 orang	33,33%	10 Orang	66,67%
2	Terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan.	2 orang	13%	13 orang	86%
Kebutuhan Rasa Aman					
1	Pegawai merasa aman karena mendapatkan fasilitas keamanan.	6 orang	40%	9 orang	60%

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
2	Instansi (sekolah) memberikan jaminan keselamatan kerja kepada pegawai.	5 orang	33,33%	10 orang	66,67%
Kebutuhan Sosial					
1	Terdapat hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/Ibu dengan rekan sekerja.	11 orang	73,33%	4 orang	26,67%
2	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak / Ibu dengan kepala sekolah.	4 orang	26,6%	11 orang	73,33%
Kebutuhan Penghargaan					
1	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh sekolah kepada pegawai.	6 orang	40%	9 orang	60%
2	Adanya pemberian bonus yang diberikan instansi (sekolah) kepada pegawai.	1 orang	6%	14 orang	94%
Kebutuhan Aktualisasi					
1	Instansi (sekolah) selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.	3 orang	20%	12 orang	80%
2	Instansi memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.	5 orang	33,33%	10 orang	66,67%

Sumber: Survei Pendahuluan 2023

Berdasarkan hasil tabel survei yang dilakukan sebanyak 15 responden pegawai, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan menjadi indikator yang bermasalah sebanyak 14 orang atau 94% ini menyatakan bahwa masih minimnya tingkat kesadaran seorang pemimpin untuk memberikan sebuah *reward* kepada pegawai.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: pemberian uang (gaji, tunjangan dan insentif), pemberian material dan fasilitas, dan kesempatan berkarir. Gaji dan upah adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang pegawai secara periodik. Tunjangan dan jasa adalah kompensasi yang diberikan karena pegawai dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan instansi Hakim & Muhdi (2020:155). Berikut ini hasil pra kuesioner kompensasi:

Tabel 1. 3
Pra Survey Kompensasi

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Gaji					
1	Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	4 orang	26,6%	11 orang	73,3%
2	Gaji buat kebutuhan keluarga.	3 orang	20%	12 orang	80%
Upah					

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Upah diberikan sesuai dengan pengorbanan pegawai kepada instansi.	13 orang	86,67%	2 orang	13,33%
2	Upah diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak instansi.	5 orang	33,33%	10 orang	66,66%
Insentif					
1	Adanya insentif diluar gaji yang diterima pegawai.	2 orang	13%	13 orang	86%
2	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai.	4 orang	26,6%	11 orang	73,33%
Kompensasi Tidak Langsung					
1	Program cuti yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.	3 orang	20%	12 orang	80%
2	Pihak sekolah mengikut sertakan pegawai dalam program perlindungan sosial dan kesehatan untuk semua pegawai.	6 orang	40%	9 orang	60%

Sumber: Survei Pendahuluan 2023

Berdasarkan hasil tabel survey yang dilakukan sebanyak 15 responden pegawai, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator insentif diluar gaji yang diterima pegawai sebesar 86% ini membuktikan bahwa masih kurang adil dan kurang merata dalam pemberian insentif sehingga akan menimbulkan kecemburuan antar sesama pegawai. Terdapat 86% beberapa pegawai mengeluhkan tentang gaji tidak tercukupi untuk kebutuhan keluarga. Seharusnya pemerintah harus lebih mementingkan tenaga pendidik sesuai tanggung jawab yang dia terima.

Menurut Damayanti & Ismiyati (2020:33), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat menunjang guru dalam bekerja dan tidak hanya terbatas pada suatu ruang yang digunakan untuk bekerja, namun juga mencakup segala fasilitas yang ada di dalamnya. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan hal ini akan memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja sehingga timbul loyalitas pada sekolah tempatnya bekerja. Dalam bekerja baik di kantor maupun di ruang kelas, hendaknya guru bekerja secara efektif yang ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Sehingga tidak sering mengalami kejenuhan tetapi sebaliknya ruangan kerja dapat memberikan suasana kegembiraan, kenyamanan dan kondusif yang akhirnya dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi. Menurut hasil dari kuesioner pra survei yang dibagikan kepada 15 orang guru dan pegawai SMPN 284 Jakarta dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Lingkungan Fisik					
1	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan.	5 orang	33,33%	10 Orang	66,67%
2	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	6 orang	40%	9 Orang	60%
Lingkungan Sosial					
1	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungn kerja.	4 orang	26,6%	11 Orang	73,4%

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
2	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas.	5 orang	33,33%	10 orang	66,67%

Sumber: Survei Pendahuluan 2023

Berdasarkan hasil tabel survey yang dilakukan sebanyak 15 responden pegawai, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator lingkungan sosial terdapat pernyataan mengenai hubungan sesama rekan kerja tidak saling terbuka dalam komunikasi sebesar 73,4%, hal ini membuktikan bahwa komunikasi antar sesama rekan kerja terjalin tidak baik seperti pegawai lebih mementingkan urusan pekerjaan sendiri. Dengan alasan semua sudah mempunyai *job desc* nya masing-masing.

Dalam wawancara beberapa guru saya merangkum hasil dari wawancara sehingga dapat memperkuat hasil dari penelitian saya. Menjadi tantangan terbesar dalam mengajar yaitu membentuk karakter anak menjadi murid yang cerdas, disiplin dan serta beda nya zaman sehingga membuat guru harus turut adaptasi dengan perkembangan zaman. Motivasi pengajar untuk membantu murid-murid dalam belajar dan ingat selalu tujuan untuk menggapai cita-cita. Saya menemukan satu pernyataan mengenai reward atau hadiah yang diberikan kepada guru sebagai apresiasi dalam mengajar masih menggunakan bentuk secara lisan.

Dalam bekerja sebagai pengajar pemberian tunjangan, gaji dan kompensasi sudah di terapkan secara adil dan merata sehingga membuat pegawai merasa sudah tercukupi. Namun saya menemukan salah satu guru yang menyampaikan bahwa gaji yang diterima belum tercukupi untuk memenuhi kebutuhannya.

Fasilitas kerja guru terasa nyaman dan aman, sehingga membuat proses untuk belajar mengajar lebih optimal. Lingkungan kerja yang kondusif antar sesama guru dan pegawai juga menjadi salah satu hal baik yg bisa di kembangkan disekolah. Setiap guru diberi kesempatan yang layak dan terpenuhi dalam hak milik guru sehingga guru

merasa puas. Namun salah satu pegawai menyampaikan bahwa terdapat pegawai yang kurang senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang tidak mau memberikan saran dan solusi saat mengalami kesulitan dalam bekerja. Sehingga membuat rekan kerja kurang menghargai pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini akan dilakukan pada sebuah instansi karena masih banyaknya permasalahan mengenai kepuasan kerja pada guru SMPN 284 Jakarta. Ketiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sehingga dapat menjadi tolak ukur yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 284 Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 284 Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 284 Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 284 Jakarta?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini juga memiliki tujuan dan manfaat. Tujuan dan manfaat ini untuk mengembangkan dan menunjukkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di perkuliahan dan menerapkan dalam praktik.

A. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 284 Jakarta.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 284 Jakarta
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 284 Jakarta.

B. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini juga mendapatkan manfaat yang berguna bagi peneliti itu sendiri maupun yang membaca memberikan manfaat di masa yang akan datang.

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadikan acuan dimasa yang akan data berkaitan dengan penelitian yang sama selanjutnya dan juga dikembangkan lebih lanjut pada penelitian berikutnya.

b. Kegunaan Praktis

Dalam penelitian diharapkan memberikan saran kepada instansi terkait Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 284 Jakarta.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan perlu adanya pembatasan masalah. Masalah penelitian dibatasi pada satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja, dan tiga variabel bebas yaitu, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulisan secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari peneleitian untuk membuat proses penulisan secara lebih lugas. Berikut adalah sistematika pelaporan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang dalam masalah penelitian mengenai fenomena yang terjadi sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian meliputi: definisi motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, faktor-faktor yang memengaruhi variabel, indikator variabel, hubungan antarvariabel, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian yang mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengelolaan yang terdiri dari analisis yang digunakan meliputi, analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, deskripsi tanggapan responden, deskripsi hasil pengujian statistik, memaparkan hasil analisis data melalui analisis jalur mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 284 Jakarta.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir terdiri dari simpulan dan saran yang berisi rangkuman dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian serta pembahasan. Memberikan saran-saran

yang berhubungan dengan penelitian sebagai bahan masukan dan pertimbangan SMPN 284 Jakarta.