

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, yang menjadikannya penting bagi semua orang. Untuk mencapai tujuan pendidikan, diperlukan orang yang dapat menjadi pusat dari proses pendidikan. Guru adalah individu yang sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Sekolah tidak dapat mencapai tujuan pendidikannya tanpa guru. (Rahayuningsih, 2017) Terlepas dari tingkat penggunaan kurikulum di bidang pendidikan, guru tetap memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Sebagai tenaga pendidik, yang bertugas untuk mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai serta mengevaluasi peserta didik maka guru sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan. Sesuai dengan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 yang menerangkan bawasanya tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Baik guru yang telah bersertifikat maupun yang belum bersertifikat harus bekerja secara profesional, karena peran guru sangat penting. (Rahayuningsih, 2017). Keberhasilan pendidikan ini dapat ditentukan dari profesionalitas guru dan kepuasan kerja mereka. Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu komponennya adalah guru, karena terkait langsung dengan kegiatan pembelajaran di sekolah. Guru diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, untuk mendukung sepenuhnya tujuan pendidikan tersebut maka kita harus memperhatikan kepuasan kerja guru. Menjaga kepuasan kerja guru sangat penting, karena akan mendorong guru tersebut supaya bekerja maksimal. Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi bisa membantu organisasi ataupun sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang diinginkan oleh sekolah.

Menurut Hendro & Asiati (2020) 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)

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel peneliti melakukan wawancara kepada 5 orang guru SMP islam al-fajar. Responden guru yang diwawancarai dan selama bekerja Ibu Sri Edawati, S.Pd. (14 Tahun). Ibu Rahmah Eka Putri, S.Pd. (5 Tahun), ibu Ratu Reti Setiati, S.Pd. (4 Tahun), Ibu Nurhati, M.Pd. (3 Tahun), Ibu Sifa Fauziah, S.Pd. (1 Tahun). Dapat disimpulkan bahwa hasil wawancara tersebut mengacu kepada ketidakpuasan sebagai guru terhadap pekerjaannya cenderung dari perasaan, tindakan, dan respon sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya tantangan guru adalah mengubah karakter seorang 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 wawancara peneliti juga melakukan prasurevei kepada pegawai SMP Islam Al-Fajar. Berikut tabel prasurevei penelitian:

Tabel 1.1 Pra-Survei Kepuasan Kerja

No	Indikator pertanyaan	Jumlah responden			
		Iya	%	Tidak	%
1	Apakah anda merasa puas di pekerjaan sebagai guru	9	90%	1	10%
2	Apakah anda merasa puas dengan promosi jabatan di sekolah	8	80%	2	20%
3	Apakah anda merasa puas dengan rekan kerja	9	90%	1	10%
4	Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diterima	2	20%	8	80%
5	Apakah anda merasa puas dengan atasan	8	80%	2	20%

Sumber: survei pendahuluan 2024

Berdasarkan hasil tabel prasurvei yang dilakukan sebanyak 10 responden guru, 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 8 atau 80% pegawai yang masih merasa penghasilannya kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari, ini menyatakan bahwa upah atau gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dijalani sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Damayanti & Ismiyati, (2020), 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 yang baik atau lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu pelaksanaan tugas dengan lancar, dan hal ini akan membuat guru merasa nyaman bekerja dan membuat mereka setia pada sekolah tempat mereka bekerja.

Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang melingkupi pegawai untuk mempengaruhi dirinya agar merasa aman, nyaman dan puas ketika melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah. 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. Berikut ini hasil pra kuesioner lingkungan kerja fisik dan non fisik:

Tabel 1.2 Pra-Survei Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Lingkungan kerja fisik					
No	Indikator pertanyaan	Jumlah responden			
		Iya	%	Tidak	%
1	Pemilihan warna yang tepat dalam dalam ruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja	8	80%	2	20%
2	Tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik	9	80%	1	10%
3	Ada gangguan dari luar ruangan yang menimbulkan getaran dan kebisingan di ruang kerja	3	30%	7	70%
4	Lingkungan kerja yang tertata dengan baik dan rapi sehingga dapat menunjang ruang gerak saya bekerja menjadi lebih nyaman	8	80%	2	20%
5	Tempat kerja memiliki keamanan yang baik, dan memiliki security untuk berjaga	9	90%	1	10%
Lingkungan kerja non fisik					
No	Indikator pertanyaan	Jumlah responden			
		Iya	%	Tidak	%
1	Saya merasa nyaman berhubungan dengan atasan	8	80%	2	20%

2	Saya merasa nyaman berhubungan dengan sesama guru	9	90%	1	10%
3	Saya merasa nyaman berhubungan dengan TU dan K3	9	90%	1	10%

Sumber: survei pendahuluan 2024

Berdasarkan hasil tabel prasurvei yang dilakukan sebanyak 10 responden guru, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator suara bising terdapat pernyataan mengenai masih ada gangguan suara dari luar ruangan sebesar 70%, hal ini membuktikan bahwa masih ada suara bising dari luar ruangan yang mengakibatkan kurang fokus dalam bekerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu pelatihan. Menurut Ratnawati dkk. (2023) mengatakan bahwa pelatihan adalah pembelajaran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Pengertian ini memiliki dua konsekuensi. Pertama, perlu ada peningkatan kinerja pegawai saat ini karena masih ada gap antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini dan yang dibutuhkan. Kedua, pelajari bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, tetapi untuk digunakan sekarang. Menurut hasil dari kuesioner prasurvei yang kepada 10 orang guru SMP Islam Al-Fajar kota Bekasi dapat di simpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra-Survei Pelatihan

No	Indikator pertanyaan	Jumlah responden			
		Iya	%	Tidak	%
1	Apakah pelatihan sudah memenuhi kebutuhan guru	7	70%	3	30%
2	Apakah pelatihan sudah memenuhi target pelatihan	6	60%	4	40%
3	Apakah pelatihan sudah memenuhi materi pelatihan	9	90%	1	10%
4	Apakah pelatihan sudah memenuhi metode pelatihan	9	90%	1	10%
5	Apakah syarat pelatihan sudah sesuai	9	90%	1	10%

Sumber: survei pendahuluan 2024

Berdasarkan hasil tabel survei yang dilakukan sebanyak 10 responden guru, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator pelatihan terdapat pernyataan mengenai belum memenuhi target pelatihan sebesar 60%, hal ini membuktikan bahwa target pelatihan belum maksimal.

Dalam wawancara beberapa guru saya merangkum hasil dari wawancara sehingga dapat memperkuat hasil dari peneliti saya. Lingkungan kerja yang nyaman juga merupakan faktor penting di lingkungan sekolah. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru merasa nyaman dalam memberikan penilaian kepada siswa, menyusun materi untuk disampaikan, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), atau membaca dan memahami ulang materi yang akan diajarkan.

Pelatihan harus ada untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Berbagai jenis pelatihan tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan guru dengan pekerjaan mereka.

Penelitian ini akan dilakukan pada sebuah instansi karena masih banyaknya permasalahan mengenai kepuasan kerja pada guru SMP Islam Al-Fajar Kota Bekasi. Kedua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu lingkungan kerja dan pelatihan sehingga dapat menjadi tolak ukur yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP ISLAM AL-FAJAR”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMP Islam Al-Fajar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di di SMP Islam Al-Fajar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Islam Al-Fajar
2. Untuk menganalisis pelatihan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Islam Al-Fajar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit banyak hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja kerja guru.

2. Bagi Universitas:

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi, tambahan informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan juga tentang bagaimana cara mengaplikasikan teori yang telah ada dan didapat di perkuliahan untuk dapat mempelajari penelitian lebih lanjut.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan perlu adanya pembatasan masalah. Masalah penelitian dibatasi pada satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja, dan dua variabel bebas yaitu, lingkungan kerja dan Pelatihan persepsi pada lingkungan kerja pada karyawan SMP Islam-AL FAJAR

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari penelitian 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 lingkungan kerja, pelatihan 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 Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kepuasan kerja Guru di SMP ISLAM AL-FAJAR.

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 SMP ISLAM AL-FAJAR