

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2000), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Wibowo (2013) seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap guru diharapkan dituntut untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik. Perilaku kerja guru yang timbul akibat kepuasan kerja yang sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para

guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Setiap guru pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap guru yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para guru dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Robbins (dalam Wibowo, 2013) harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Rosa (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Oleh karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan

kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja tinggi, dan bertanggungjawab.

Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan (Setiawan, 2012). Pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan (Setiawan, 2012). Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Setiawan, 2012). Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manager karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan (Davis, 1985 dalam Rosa, 2004). Abraham Maslow dalam teori hirarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pegawai identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis (Setiawan, 2012).

Pada kenyataannya bahwa tidak semua pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, guru yang sering absen, dan datang terlambat.

Rosa (2004) mengatakan rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai merupakan salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi suatu organisasi. Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai biasanya tersembunyi di belakang aksi-aksi pemogokan liar, pelambanan kerja,

mangkir dan terjadinya pergantian pegawai. Gejala-gejala merupakan bagian dari banyak keluhan, rendahnya prestasi kerja, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dan masalah indisipliner. Wibowo (2013) dalam studi global dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja dalam ketidakpuasan bayaran, jumlah jam kerja, tidak mendapatkan cukup libur atau cuti, kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja, waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja.

Chiu (dalam Setiawan, 2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa seorang pegawai dalam suatu organisasi yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, pendidikan mereka mengharapkan imbalan. Gaji yang diterima mencerminkan perbedaan tanggungjawab, pengalaman, kecakapan, maupun jabatan sehingga apabila kebutuhan akan gaji sesuai dengan apa yang diharapkan maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Fahmi (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian Yonitri (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi gaya kepemimpinan demokratis.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosa (2004) beberapa tahun belakangan ini di Indonesia sering terjadi aksi mogok yang dilakukan para pegawai akibat ketidakpuasan mereka pada kebijakan organisasi. Misalnya aksi mogok yang dilakukan oleh ribuan guru pegawai negeri sipil (PNS) yang mengajar di Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang bertugas di Kabupaten Madiun, Jawa

Timur. Aksi tersebut merupakan wujud protes para guru kepada pimpinan Pemerintah Kabupaten Madiun yang tidak segera membayarkan kenaikan gaji PNS selama tujuh bulan, terhitung sejak Januari hingga Juli 2001. Selain itu, aksi mogok juga dilakukan oleh karyawan pabrik ban PT Mega Safe Tyre Industry yang berada di Semarang, karena ketidakpuasan mereka pada kebijakan perusahaan yang mewajibkan masuk kerja saat libur Tahun Baru Hijriah (Kompas, 23 Februari 2004 dalam Rosa, 2004). Mereka keberatan bekerja saat libur nasional karena perusahaan menolak membayar uang lembur.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada awal tahun 2014, dilapangan terlihat adanya perilaku indisipliner pada beberapa guru, misalnya datang terlambat, terlambat masuk kelas, rendahnya pengajaran, tidak semangat, terpaksa dengan suatu metode mengajar, dan lain-lain. Perilaku-perilaku indisipliner tersebut memperlihatkan bahwa guru tersebut masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kesediaan guru untuk bekerja secara optimal mengindikasikan ketidakpuasan kerja bagi guru.

Fenomena-fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat mengarah pada tujuan organisasi dan instansi serta kualitas sekolah. Fakta menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja bagi guru. Untuk itu, pemimpin sekolah perlu meningkatkan kepuasan, salah satunya dengan berusaha mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan terhadap pimpinan. Burt (dalam As'ad, 2003) mengemukakan faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja antara lain hubungan antara relasi yaitu atasan dengan pegawai; faktor individual yaitu sikap, umur, jenis kelamin; faktor dari luar yaitu keadaan keluarga, pendidikan. Dari beberapa faktor tersebut kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam membangun keberlangsungan hidup organisasi. Beberapa hal yang penting diperhatikan pemimpin dalam pemeliharaan hubungan dengan para guru yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para guru. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para guru atau bawahannya. Sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kepuasan mereka akan lebih baik. Sebagai pemimpin mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasehat, saran dan perintahnya di ikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru untuk berkembang menjadi guru yang professional.

Pendidikan merupakan usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik. Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Didalam kepemimpinannya kepala harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi secara terus-menerus terhadap kepemimpinan yang telah dijalani dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan dan gaya kepemimpinan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh bawahan (terutama guru) sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis erat hubungannya dengan kepuasan kerja. Pada penelitian ini kepuasan akan diukur dengan menggunakan variabel kepemimpinan demokratis. Menurut Kartono (2005) kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau menerima nasehat, sugesti bawahan, mengakui keahlian para spesialis pada bidangnya masing-masing dan kondisi yang tepat. Kartono (2005) menambahkan pemimpin demokratis akan melakukan upaya membimbing, memandu, menuntun, dan membangun bawahannya merupakan suatu tugas pemimpin untuk mengarahkan dan membentuk anggotanya dalam melaksanakan suatu kegiatan agar mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi terutama di sekolah, karena dapat meningkatkan kepuasan

kerja guru. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Pemimpin berperan sangat penting dalam lingkungan kerja terutama mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, loyalitas dan terutama dalam meningkatkan kinerja bawahannya, oleh karena itu seorang pemimpin perlu memiliki ketrampilan untuk dapat bersikap dan berperilaku efektif dalam menjalankan tugasnya. Seorang pemimpin juga harus dapat mempelajari karakter pegawainya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan pegawai (Soetopo, 2002). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan kepuasan kerja dan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain (Darma dalam Nalasatria, 2013). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak pasti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga pendidikan dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi para guru. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah maka guru akan lebih semangat dalam

menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Rivai (2008) kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2013) kepemimpinan demokratis mendiskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu rumusan masalah yaitu “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja guru?”. Selanjutnya untuk menjawab permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja guru”.

B. Tujuan

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja pada guru.
2. Tingkat gaya kepemimpinan demokratis pada guru.
3. Tingkat kepuasan kerja pada guru.
4. Seberapa besar sumbangan efektif antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja guru.

C. Manfaat

1. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang pentingnya gaya kepemimpinan demokratis yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja guru di dalam organisasi tersebut.

2. Bagi Guru

Memberikan gambaran dan sumbangan informasi pentingnya faktor-faktor tertentu untuk mendapatkan kepuasan kerja serta peran pemimpin dalam organisasi akan sangat menentukan tercapainya harapan yang optimal.

3. Bagi Ilmuwan Psikologi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja guru. Sehingga

dapat dimanfaatkan secara luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri pendidikan.

4. Bagi Ilmuwan lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi industri khususnya hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja guru.