

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai titik tolak dari perwujudan generasi muda untuk siap bersaing di era globalisasi dan tuntutan zaman. Untuk mewujudkan generasi yang siap bersaing di era globalisasi, pendidikan perlu mendapatkan dorongan baik materi maupun non materi dari semua pihak, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan tujuan.

Sebagai mana disebutkan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa jabatan seorang guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang seiring dengan kemajuan IPTEK.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2008:139). Menurut *Mediterranean Journal of Social Sciences*, kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Peran seorang guru tidak jauh dengan adanya faktor puas dan stres kerja. Faktor-faktor penentu stres kerja yang telah diteliti dalam studi ini mencakup ambiguitas peran, role overload, dan konflik kerja-keluarga. Sedangkan menurut Levi (2002), kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi, dan gaji.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan

semangat kerja cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2013) seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa menapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka ingin mendapatkan suatu kepuasan dari pekerjaan yang mereka jalani.

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan untuk pendidikan. Tanpa guru kegiatan belajar mengajar disekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap guru diharapkan untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik dan memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap guru yang satu dengan yang lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. 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.

Pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartini, 2010:23). Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai proses mempengaruhi penafsiran para pengikut terhadap suatu peristiwa, memilih tujuan kelompok atau organisasi, mengelola kegiatan untuk menyempurnakan tujuan, memotivasi pengikut untuk mencapai sasaran, memelihara kerja sama dan kerja kelompok, serta mencari dukungan dan kerja sama dengan orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin dalam rangka memimpin sesuatu yang dipimpinya tentunya memiliki cara atau teknik tersendiri dalam

menjalankan suatu bentuk usaha kepemimpinan yang disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Kepala sekolah merupakan pemegang kendali kekuasaan dalam sebuah sekolah sehingga keberadaannya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Kepala sekolah mempunyai hubungan yang sangat erat dengan rekan-rekan guru yang merupakan pihak yang dipimpinnya dalam sebuah organisasi kependidikan. Kepala sekolah juga bertanggung jawab atas manajemen sekolah yang secara langsung berhubungan dengan praktik belajar mengajar di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, seorang kepala sekolah hendaknya dapat memahami dan memanfaatkan persamaan dan perbedaan antara guru dan personil pendidikan lainnya agar tercipta sebuah rasa puas terhadap pekerjaannya.

Seorang guru dalam menjalankan tugas kependidikannya selalu didampingi rekan kerja, baik rekan kerja sesama mata pelajaran maupun berbeda mata pelajaran. Dukungan rekan kerja yang sangat dominan adalah dukungan instrumental dan dukungan emosional. Dukungan emosional merupakan salah satu aspek dukungan sosial yang dapat diwujudkan dengan memberikan simpati dan ketenangan secara emosional. Selain itu dukungan rekan kerja juga berguna untuk mengurangi hubungan antara konflik tugas dengan kepuasan kerja. Dengan terjalinnya hubungan yang baik antara seorang guru dengan sesama rekan gurunya dan seluruh elemen yang ada di sekolah dapat mendorong kinerja suatu guru untuk mencapai kepuasan kerja.

Setiap guru pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan guru yang lain. Tingkat kepuasan seorang guru diukur dengan kinerjanya dalam sekolah. Untuk membentuk suatu kepuasan kerja yang baik, maka seorang kepala sekolah perlu melakukan suatu tindakan agar guru dapat merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Robin & Judge (2013:79) kepuasan kerja adalah "*a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics-is clearly broad*". Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu merasa positif dalam pekerjaan itu sendiri sehingga kalau dia merasa positif maka dia akan

bertahan dalam pekerjaan itu. 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, kondisi lingkungan yang nyaman, dan rekan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan yang seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan. Pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang tinggi, maka organisasi akan memiliki hasil yang tinggi, dan dengan hasil yang tinggi organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada pegawai. Faktanya bahwa tidak semua pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan. Banyak organisasi mengalami permasalahan yang timbul karena tingkat kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, guru yang sering absen, dan datang terlambat.

Rendahnya tingkat 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.

Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja, serta dapat menekan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respon ketidakpuasan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja guru ekonomi SMP Negeri dikabupaten Wonogiri, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh meningkatkan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 15,5%. Dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada

dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab dan pengakuan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan dukungan rekan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Indonesia memiliki kecenderungan terhadap budaya yang kolektif, seharusnya dukungan atasan dan dukungan rekan kerja menjadi sumber yang penting bagi kepuasan kerja pada berbagai instansi di Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pentingnya dukungan rekan kerja dalam mencapai kepuasan kerja.
2. Rendahnya kepuasan kerja guru yang disebabkan kurangnya peran kepemimpinan kepala sekolah.
3. Rendahnya kepuasan kerja guru yang disebabkan kurangnya interaksi dengan rekan kerja.
4. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja guru berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan dukungan rekan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyebar, maka pembatasan masalah yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada guru SMK swasta di Surakarta yang mengajar ekonomi dan akuntansi.
2. Kepuasan kerja guru dibatasi dengan dua aspek yaitu tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan dukungan rekan kerja.
3. Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dibatasi pada interaksi dengan pegawai lain, kegiatan briefing pagi, dan kegiatan meeting dalam menyelesaikan suatu masalah.
4. Dukungan rekan kerja dibatasi pada interaksi dengan pegawai lain dan sikap bekerja sama dalam menyelesaikan masalah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang teridentifikasi, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Surakarta.
2. Adakah pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Surakarta.
3. Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Dukungan Rekan Kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Surakarta.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Surakarta.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Surakarta.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis sebagai bahan pengetahuan dan kajian serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Sekolah

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu guru untuk mencapai kepuasan kerja melalui fasilitas yang disediakan sekolah untuk kelengkapan alat dan bahan ajar.

b) Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan, serta gambaran tentang dunia pengajaran guru disekolah untuk mencapai sebuah kepuasan terhadap pekerjaannya.