

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting dalam menciptakan generasi yang berkualitas untuk membangun bangsa yang lebih baik. Ki Hajar Dewantara, sebagai Bapak Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa pendidikan adalah panduan bagi pertumbuhan setiap anak. Ini berarti pendidikan berfungsi untuk membimbing anak-anak sebagai individu dan anggota masyarakat, sehingga mereka dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang optimal (Pristiwanti et al., 2022). Hal ini menekankan betapa pentingnya pendidikan bagi anak-anak bangsa.

Kualitas pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kualitas guru. Guru memiliki peran vital dan posisi strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena mereka adalah pelaksana langsung dalam proses belajar mengajar. Sebagai pendidik, guru juga harus memiliki karakter yang baik agar dapat menjadi teladan bagi siswa (Elitasari 2022:2). Aspek-aspek ini harus diperhatikan agar sekolah dapat menghasilkan siswa yang berkualitas serta mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Namun, fakta menunjukkan bahwa salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah kualitas guru yang rendah. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) antara tahun 2012 hingga 2015 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum (Queen, 2021)

Penelitian ini mengasumsikan bahwa diperlukan program pembinaan yang terencana melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) guru yang baik untuk menghasilkan guru yang berkualitas, adil, dan terampil, serta mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang timbul akibat imbalan yang diterima oleh karyawan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja guru mencerminkan seberapa puas mereka dalam menjalankan tugas mengajar, mendidik siswa, serta menerapkan nilai-nilai agama, budaya, dan ilmu pengetahuan, termasuk tugas administrasi lainnya (Agustini, 2019:55).

Guru memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan pendidikan. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai penghubung dalam *transfer of knowledge*, tetapi juga memberikan arahan, motivasi, dan contoh perilaku yang baik untuk diteladani siswa. Sebagai individu, guru memiliki perasaan, keinginan, dan pemikiran yang dapat mempengaruhi cara mereka mengajar. Mengingat tanggung jawab yang berat, penting bagi guru untuk mendapatkan kepuasan kerja yang sebanding dengan kinerja mereka.

Menurut Handoko (2012:206) kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang. Ini berkaitan dengan berbagai sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk faktor-faktor seperti gaji, kestabilan, kenyamanan, peluang untuk berkembang, penilaian yang adil, dan hubungan sosial di tempat kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja sekolah. Guru yang puas cenderung

menunjukkan sikap positif, semangat, dan motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, guru yang kurang puas mungkin menunjukkan sikap negatif, seperti kemalasan, keluhan, rendahnya kualitas pengajaran, dan ketidakdisiplinan.

Kepuasan kerja harus menjadi prioritas utama yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya seperti memberikan motivasi kepada guru dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.

Salah satu faktor yang diasumsikan menjadi bagian dari tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja guru ialah motivasi karena motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya sebuah tujuan (Ravensky et al., 2023:3). Dalam kaitan ini, guru sebagai tenaga pendidik juga membutuhkan motivasi baik itu secara internal maupun eksternal. Motivasi internal dibutuhkan guru seperti bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, memiliki tujuan jelas dan menantang, terdapat *feedback* atas hasil pekerjaannya, dan berusaha bersikap kompetitif dalam mencapai sebuah prestasi. Sedangkan motivasi eksternal dibutuhkan guru untuk memperoleh sebuah pujian serta berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kerja (Uno dan Lamatenggo 2012 dalam Anggraeni, 2021:5). Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ginting & Siagian, 2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Faktor lain yang diasumsikan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan guru ialah lingkungan kerja karena Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting

dalam guru menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar guru yang dapat mempengaruhi guru dalam bekerja, meliputi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut Nazaya (2019).Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Masing- masing lingkungan kerja saling mempengaruhi kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat guru bekerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung (Ihsan et al., 2018). Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan antar guru maupun hubungan guru dengan atasan (Aslami et al., 2018:447). Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyono et al., 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

SMA Negeri 19 Surabaya lahir pada tanggal 1 Juli 1988 (sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor : 0135/0/1989 tertanggal 14 Maret 1989). SMA Negeri 19 Surabaya menempati lahan dan gedung di Jl. Kedung Cowek No. 390 Surabaya (mulainya gedung tersebut digunakan untuk sekolah pendidikan guru, yang akhirnya dialihkan menjadi Sekolah Menengah Atas), Plh. kepala sekolah Drs. SETO ATMADI. Pada saat awal berdiri SMA Negeri 19 Surabaya sempat bergabung dengan SMA Negeri 9 Surabaya. SMA Negeri (SMAN) 19 Surabaya, merupakan salah satu Sekolah Menengah

Atas Negeri yang ada di Provinsi Jawa Timur, Indonesia dan merupakan sekolah terbesar se - Surabaya.

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 19 Surabaya yang merupakan sekolah menengah atas berstatus Negeri dan telah terakreditasi “A” serta menjadi SMA dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 58 guru yang terdiri dari 28 guru PNS (pegawai Negeri Sipil) dan 30 guru P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Dalam menciptakan dan mengatasi masalah kepuasan kerja guru. Hal ini ditandai dengan adanya ketidak stabilan kehadiran guru pada SMAN 19 Surabaya selama tiga tahun terakhir yaitu 2021, 2022, dan 2023. Selanjutnya dapat terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 1 Data Rekapitulasi Absensi Guru SMAN 19 Surabaya

Tahun	Izin	Sakit	Alpha	Jumlah Guru yang Terlambat	Jumlah
2021	8	13	4	56	81
2022	6	9	3	60	78
2023	9	15	5	62	91

Sumber: Data Absensi Guru SMAN 19 Surabaya (data diolah)

Pada Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran guru dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi yang tidak stabil. Pada tahun 2021, jumlah ketidakhadiran guru tercatat sebanyak 81 kali, kemudian menurun menjadi 78 kali pada tahun 2022, namun mengalami kenaikan signifikan pada tahun 2023

dengan total ketidakhadiran mencapai 91 kali. Fluktuasi ketidakhadiran guru ini menggambarkan adanya indikasi bahwa para guru di SMAN 19 Surabaya mungkin kurang merasa puas atau tidak sepenuhnya menikmati pekerjaannya. Fenomena ini mencerminkan adanya ketidakpuasan kerja, yang sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019) bahwa ketidakpuasan dapat memicu perilaku negatif seperti bolos atau mengundurkan diri. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, mutu pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Ketidakpuasan pada salah satu atau beberapa faktor ini dapat berkontribusi pada meningkatnya ketidakhadiran guru.

Permasalahan kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi kerja. Motivasi berhubungan dengan psikologis karyawan secara langsung yaitu energi yang diyakini dapat diterima dan didapatkan melalui usaha untuk lebih maju. Motivasi kerja menurut Bangun (2012) bahwa motivasi kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang bermanfaat untuk mendorong dan memacu seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan peran didalam organisasi pada saat situasi dan kondisi yang dibutuhkan. Dorongan atau motivasi krusial bagi hubungan individu, kelompok, serta organisasi perusahaan itu sendiri karena motivasi berperan untuk memacu setiap guru agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai target kerja yang optimal Hasibuan (2019). Pada Guru SMAN 19 Surabaya, motivasi guru dinilai masih rendah hal ini tercermin dari kurangnya semangat kerja guru diantaranya sering telat serta sering meninggalkan jam kerja, selain itu tuntutan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja guru yang tidak berdampak baik bagi Intansi Sekolah.

Selanjutnya, kepuasan kerja guru juga dapat diwujudkan dari lingkungan yang kebersamai karyawan dalam bekerja. Lingkungan disebut tempat dimana makhluk hidup dapat menemukan ekosistem dan berinteraksi didalamnya dengan cara adaptasi. (Fitri & Nasution, 2016) mengemukakan, Lingkungan kerja adalah lokasi dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan harapan dapat memenuhi kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan pada saat melakukan kegiatan bekerja. Berdasarkan definisi tersebut maka lingkungan kerja ialah lingkungan yang mengiringi serangkaian proses kegiatan bekerja karyawan yang didalamnya diharapkan dapat memberikan kenyamanan. Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di SMAN 19 Surabaya adalah ruang kerja guru yang cukup sempit sehingga membuat efisiensi kerja guru menjadi kurang maksimal. Tata ruang kerja guru yang baik selain dapat meningkatkan efisiensi kerja guru juga dapat membuat guru merasa lebih nyaman saat mengerjakan pekerjaan mereka. Selain itu, sirkulasi udara yang kurang memadai juga membuat suhu udara terasa cukup panas. Dilihat dari lingkungan SMAN 19 Surabaya sendiri berada pada pinggir jalan raya yang jalan rayanya termasuk jalan raya besar dan disamping ruang guru sendiri bertepatan ada renovasi pembuatan perpustakaan yang baru yang mana semua hal itu akan memengaruhi tingkat kebisingan guru yang memengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Dari segi non fisik, didapati hubungan antar guru masih banyak terjadi miss communication antar sesama guru pada saat melakukan pekerjaan.

Sebagai bentuk respon dari permasalahan yang sudah terjadi tersebut, maka permasalahan ini layak untuk diteliti yaitu sebagai bahan seberapa besar pengaruh

dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sehingga dari permasalahan yang sudah dihadapi dapat diantisipasi dan mempersiapkan perubahan untuk menuju perbaikan agar lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 19 Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 19 Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 19 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 19 Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 19 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis dari penelitian ini yaitu :

1. Melengkapi dan menambah pemahaman yang sudah ada tentang peran motivasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Memberikan pemahaman bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berinteraksi dan memengaruhi kepuasan kerja guru.
3. Penelitian ini menguji dan memvalidasi teori yang telah ada.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya pada bidang Manajemen SDM.

Manfaat Praktis dari penelitian ini yaitu :

- Bagi Penulis
Dapat memberikan peningkatan wawasan dan ilmu bagi peneliti terkait dengan variabel yang diteliti
- Bagi sekolah
Hasil kajian tersebut di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi sekolah dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru.
- Bagi masyarakat
Dapat memberikan temuan dan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam berbagai organisasi.