

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pekerjaan sebagai seorang guru adalah salah satu pekerjaan terbaik di dunia. Melihat siswa-siswi tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang kreatif dan mandiri adalah suatu kebahagiaan tersendiri bagi guru. Persiapan mengajar, menilai pekerjaan rumah dan kertas ulangan, rapat dengan dewan guru selama bertahun-tahun demi mempersiapkan mereka ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi terbayar lunas pada hari ketika siswa-siswi dinyatakan lulus dan berhasil. Perasaan bahagia dan bangga inilah yang senantiasa memotivasi kehidupan guru dan yang memberi energi serta semangat untuk bangun di pagi hari dan pergi bekerja. Tetapi yang menjadi ironi di dalam dunia Pendidikan adalah ketika guru-guru sering kali di “peras” untuk selalu mendapatkan hasil yang terbaik. Beban target bahwa semua murid-murid harus lulus Ujian Nasional ditambah jam mengajar yang banyak serta tugas-tugas administrasi yang seakan-akan tidak berkesudahan dapat membuat semangat dalam mengajar menjadi pudar.

Guru berada di garda terdepan di dalam pendidikan. Jika mereka tidak lagi merasa nyaman dalam menghadapi serangkaian tuntutan dan tekanan yang tidak pernah berakhir, yang selalu mereka hadapi dari waktu ke waktu, mereka tidak akan lagi dapat memberi pengalaman belajar yang berkualitas yang diharapkan dari mereka. Mereka tidak akan dapat menjadi guru hebat seperti yang mereka cita-citakan ketika mereka memilih profesi tersebut.

Dalam jurnal *Theory Into Practice* Prilleltenski et al. (2016:104) mengatakan bahwa stres adalah keluhan yang sering dirasakan di dunia pekerjaan. Seseorang yang menderita stres dapat terlihat dari perasaan, sikap dan pemikiran yang selalu negatif. Menurut Colquit (2015,132) stres didefinisikan sebagai respons psikologis terhadap tuntutan yang diberikan kepada seseorang yang mana tuntutan tersebut melebihi kapasitas atau sumber daya orang tersebut. Tuntutan yang menyebabkan orang stres disebut dengan *stressor*, serta konsekuensi negatif yang terjadi ketika tuntutan tersebut melebihi kapasitas atau sumber daya orang tersebut disebut *strain*.

Efek buruk stres pada guru sangat jelas dan mudah dikenali. Stres dapat meningkatkan aliran adrenalin dalam tubuh. Detak jantung akan lebih tinggi dari biasanya dan hal ini dapat memicu tekanan darah tinggi. Guru yang stres cenderung lebih mudah gelisah, kurang toleran, cepat menghakimi, gampang lelah dan menjadi tidak aktif. Mereka akan sering tergesa-gesa atau setidaknya merasa diburu-buru oleh pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi juga menyebabkan pikiran mereka akan penuh dengan hal-hal yang sebenarnya tidak penting. Pikiran negatif cenderung merajalela di kepala mereka. Hal ini dapat menghambat kreativitas dan kemampuan untuk berpikir jernih. Mereka cenderung untuk menjadi emosional dan hal ini juga dapat menyebabkan menurunnya harga diri dan perasaan-perasaan minder lainnya.

Stres dapat melemahkan sistem kekebalan tubuh. Sistem kekebalan rendah berarti penyakit. Penyakit menyebabkan ketidakhadiran guru. Stres jangka panjang yang tidak tertangani sama dengan ketiadaan jangka panjang. Ketidakhadiran guru menghasilkan beban kerja tambahan untuk rekan kerja, kurikulum yang terganggu

dan pembelajaran yang tidak memadai. Implikasi keuangan sangat jelas. Sekolah dengan tingkat retensi staf rendah menghasilkan pembelajaran berkualitas rendah. Ini akan berakibat terhadap pengurus sekolah, reputasi sekolah, dan yang paling penting siswa.

Liu et al. dalam penelitian di Cina menemukan bahwa dosen-dosen di tingkat Universitas sering sekali mengalami tekanan dari pekerjaan mengajar, penelitian, dan tuntutan hidup (Liu et al. 2015). Banyak dari mereka yang menderita secara fisik dan mental. Mereka juga menyimpulkan bahwa pekerjaan sebagai guru dianggap sebagai salah pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi, dan telah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa guru-guru sering sekali berada dalam tekanan seperti gangguan kecemasan, hipertensi, sakit kepala, gangguan psikomatik dan bahkan penyakit jantung. Dikatakan juga di Cina tingkat kualitas hidup guru-guru di Cina lebih rendah jika dibandingkan dengan profesi-profesi lain di sana.

Braeunig (2018, 2) dalam penelitiannya mengatakan bahwa guru-guru di Jerman pada masa ini sering mengalami masalah kesehatan yang disebabkan oleh stres. Gejala penyakit seperti depresi, kecemasan (*anxiety*), gangguan psikomatis seringkali di temukan pada guru-guru disana.

Di negara-negara maju seperti Australia masalah kesehatan guru mendapat perhatian yang serius dari pemerintah. Mereka memandang bahwa kesehatan dan kesejahteraan guru-guru dan staf di sekolah sangat penting agar sekolah dapat berfungsi dengan baik. Semua anggota komunitas sekolah mempunyai peran penting dalam mengurangi faktor risiko yang mempengaruhi kesehatan guru, dan dengan demikian meningkatkan kemungkinan hasil pendidikan yang positif bagi siswa. Di Australia juga terdapat lembaga non-profit seperti *Teacher Health* yang

memberikan asuransi khusus kepada guru-guru, staf dan anggota keluarga mereka. Ini karena mereka memandang pentingnya pekerjaan guru sebagai pendidik yang membentuk generasi muda di sana.

Di Indonesia sendiri, masalah kesehatan pada guru belum mendapat perhatian khusus dari pemerintah Indonesia. Walaupun sudah ada perubahan-perubahan yang dapat dirasakan oleh banyak guru-guru seperti peningkatan kesejahteraan guru, namun belum pernah ada penanganan yang secara khusus terhadap kesehatan guru.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan guru dalam profesinya sebagai pendidik di sekolah. Faktor-faktor tersebut akan membawa pada baik buruknya kinerja guru, efektif tidaknya proses di dalam sekolah berjalan, hingga menentukan produktivitas sebuah sekolah.

Kualitas mengajar yang baik akan muncul dari guru yang sehat yang memiliki istirahat yang baik, berpikiran terbuka, berpikir jernih dan senang terhadap pekerjaannya. Seorang guru yang penuh perhatian mampu mendukung, memotivasi dan secara bersamaan menantang siswa mereka untuk mencapai cita-cita mereka. Guru yang bahagia adalah guru yang fleksibel. Guru yang fleksibel cenderung lebih tangguh. Kemampuan mereka untuk bangkit kembali dari masalah-masalah atau situasi di luar kendali. Guru yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung mempunyai kehidupan yang bahagia pula. Menurut Diener (2009, 64) kebahagiaan dinilai sebagai komponen kehidupan yang baik. Kebahagiaan dapat berarti kesenangan, kepuasan hidup, emosi yang positif, kehidupan yang berarti.

Menurut Tamir (2017,1457) orang-orang lebih bahagia ketika mereka mengalami perasaan yang mereka inginkan, entah itu perasaan itu menyenangkan

atau tidak menyenangkan. Perasaan yang tentunya konsisten dengan nilai-nilai yang mereka anut.

Pengajaran berkualitas datang dari guru yang bahagia. Ide-ide kreatif dalam membuat pelajaran menjadi suatu yang menarik bagi siswa dapat dengan mudah keluar ketika guru berada dalam kondisi yang sehat dan bahagia. Lain halnya jika situasi dan kondisi di sekolah tidak memungkinkan ruang untuk bernapas bagi mereka yang di dalamnya, maka yang terjadi adalah sebaliknya.

Adanya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh guru dapat memotivasi guru untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bahkan menghasilkan suatu pekerjaan yang melebihi ekspektasi dari pihak sekolah. Persepsi dukungan organisasi yang dimaksud adanya perlakuan yang baik dan wajar dalam hal pekerjaan di tempat kerja. Seperti apa yang dikatakan oleh Liu (2015, 2) dalam penelitiannya bahwa peranan pemimpin suatu organisasi dalam memperlakukan bawahannya secara adil akan berpengaruh terhadap kesehatan guru.

Tao (2018, 510) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan kesehatan guru-guru di Cina. Dalam suatu sekolah agar terciptanya iklim mengajar yang baik maka kepuasan kerja guru-guru harus diperhatikan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian visi dan misi organisasi akan lebih baik dan akurat. Faktor yang dapat mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Berdasarkan uraian atas pentingnya kesehatan guru, dan berbagai penelitian-penelitian yang membahas tentang topik tersebut maka muncul ketertarikan untuk meneliti lebih jauh mengenai kesehatan guru, serta hubungannya

dengan beberapa variabel, seperti tingkat kebahagiaan, keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Peneliti juga hendak melihat pengaruh antar variabel yang diselidiki dalam penelitian ini.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah kesehatan guru adalah masalah yang penting untuk diperhatikan dalam pendidikan. Adapun kesehatan guru dipengaruhi oleh beberapa hal:

- 1) Perasaan bahagia yang dirasakan dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Kepuasan kerja yang menunjukkan rasa senang atau tidak senang yang dirasakan dan dipikirkan atas pekerjaan dalam organisasi dapat mendorong diri pekerja untuk menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi.
- 3) Persepsi dukungan organisasi yang merupakan persepsi dari guru terhadap bagaimana sekolah menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
- 4) Motivasi yang merupakan dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar, yang mendorong pekerja dalam melakukan pekerjaan organisasi, bahkan melebihi tugas-tugas yang biasa dilakukan.
- 5) Stres yang terjadi dikarenakan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitas guru, dan dapat menghambat daya kreativitas untuk mengerjakan lebih dari apa yang diharapkan.
- 6) Belum adanya perhatian yang cukup serius dari pemerintah untuk bagaimana cara meningkatkan kesejahteraan fisik guru terutama dalam masalah kesehatan guru.

- 7) Kurangnya dukungan dari sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah ataupun dalam menghadapi siswa-siswa serta bagaimana mempersiapkan pelajaran dengan baik.
- 8) Efikasi diri dan nilai-nilai budaya yang mencerminkan karakteristik pekerja yang mempengaruhi pola pikir, emosi, dan perilaku, sehingga terlihat pada cara guru menghadapi suatu tugas kerja.
- 9) Kemampuan yang terdiri dari kemampuan kognitif, kemampuan emosi, dan kemampuan fisik dari guru itu sendiri yang dapat mempengaruhi guru dalam melakukan pekerjaannya.
- 10) Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan terlalu otoriter dalam menginstruksikan tugas yang harus dilaksanakan ataupun dalam mengkomunikasikan target yang harus dicapai yang dianggap terlalu banyak dari yang semestinya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan permasalahan kesehatan guru di sekolah, maka peneliti akan membatasi masalah yang diteliti, yaitu guru-guru yang ada di sekolah XYZ Jakarta yang fokus meninjau pada masalah kesehatan guru, kebahagiaan guru, persepsi guru akan dukungan organisasi, dan tingkat kepuasan kerja.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kebahagiaan guru berpengaruh positif terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ?
- 2) Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ?
- 4) Apakah kebahagiaan guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekolah XYZ?
- 5) Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekolah XYZ?
- 6) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kebahagiaan guru terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ?
- 7) Apakah persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh antara kebahagiaan guru terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis bahwa kebahagiaan guru berpengaruh positif terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ.

- 2) Untuk menganalisis bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ.
- 3) Untuk menganalisis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ.
- 4) Untuk menganalisis bahwa kebahagiaan guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekolah XYZ.
- 5) Untuk menganalisis bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekolah XYZ.
- 6) Untuk menganalisis bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kebahagiaan guru terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ.
- 7) Untuk menganalisis bahwa persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh antara kebahagiaan guru terhadap kesehatan guru di Sekolah XYZ.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, bukan hanya semata-mata untuk kepentingan peneliti, namun juga dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan serta memperkaya hasil penelitian dalam Perilaku Organisasi di bidang pendidikan, terutama pada kajian topik mengenai pentingnya kesehatan guru sebagai pendidik di sekolah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam membuat penelitian-penelitian lainnya terkait dengan variabel pada penelitian ini dan menjadi sumber bacaan yang memberikan pengetahuan lebih luas serta bermanfaat bagi pembaca.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya kesehatan guru baik fisik dan psikis, yang berhubungan dengan kebahagiaan guru, persepsi dukungan dan kepuasan kerja. Di samping itu, informasi yang diperoleh dapat menunjang hal-hal untuk meningkatkan kesehatan guru melalui pemahaman akan kebahagiaan, persepsi dukungan dalam organisasi dan kepuasan kerja sehingga performa guru dapat ditingkatkan. Dengan adanya pengetahuan mengenai hal tersebut tersebut sekolah dapat diharapkan menjadi lingkungan kerja yang efektif dan kondusif, sehingga bermanfaat dalam mengatasi masalah-masalah yang menyebabkan kesehatan guru tidak terjaga dan membuat guru tidak bahagia dalam pekerjaannya dan juga mencegah guru untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Kerangka penulisan Tesis ini tersusun atas lima bab dengan perincian pada masing-masing bab. Dalam bab satu, penulis mengemukakan beberapa hal penting yang berkaitan dengan latar belakang diadakan penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan identifikasi beragam masalah yang terkait dengan latar belakang, sehingga penulis perlu membuat batasan masalah. Mengacu pada batasan masalah yang ada, maka disusun rumusan masalah yang akan dijawab melalui serangkaian penelitian dan menjadikannya sebagai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna, sehingga dituliskan pula manfaat dari penelitian ini, dan secara keseluruhan Tesis ini dijabarkan dalam sistematika penulisan.

Pada bab dua terdapat landasan teori yang menjelaskan tentang variabel-variabel dalam penelitian. Dalam bab ini, diuraikan kajian pustaka yang digunakan untuk menjelaskan teori mengenai Kesehatan guru, kebahagiaan guru, persepsi dukungannya organisasi dan kepuasan kerja melalui beberapa praktisi sebelumnya. Kerangka berpikir serta hipotesis penelitian juga dipaparkan pada bab ini.

Bab tiga menjelaskan tentang metodologi penelitian. Dalam bab ini, diuraikan desain dan langkah-langkah penelitian yang berguna untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, serta menginterpretasikan data. Selain itu, dijelaskan secara jelas setting dan subjek penelitian.

Bab empat menjawab rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab satu. Rumusan masalah yang ada dijawab dengan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh. Dalam bab ini, dijelaskan hasil analisis data yang didapatkan dari subjek penelitian dan interpretasi data mengenai masing-masing variabel penelitian, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang ada.

Bab lima terdiri dari kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran. Dalam bab ini, dituliskan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi bagi manajerial sekolah, serta saran sebagai penutup yang dapat bermanfaat bagi penelitian yang dilakukan selanjutnya.