

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada abad ke-21, era digitalisasi berkembang, konsep 'tempat kerja' telah berevolusi dari terbatas pada lokasi fisik ke keadaan pikiran. Bekerja jarak jauh atau *work from home* sudah menjadi sebuah norma yang dibantu dengan pertumbuhan serta percepatan teknologi informasi. Saat ini, karyawan pada sebuah perusahaan tidak lagi diharuskan untuk bepergian ke lokasi kerja (Shareena & Shahid 2020, 3). *World Health Organization* (WHO) pada 11 Maret 2020 menyatakan bahwa wabah Covid-19 merupakan sebuah pandemic dan menetapkan strategi *lockdown* serta mengumumkan kebijakan *social distancing* (menjaga jarak sosial), perintah untuk tetap tinggal di rumah, dan perubahan perilaku individu (misalnya memakai masker, mencuci tangan, dan menyentuh wajah yang tidak disarankan) digunakan di seluruh dunia untuk melawan virus corona tersebut. Pandemi virus corona ini pun pada akhirnya mengubah dunia kerja dan lingkungan kerja. Salah satu kelompok yang terkena dampak krisis dari Covid-19 adalah sekolah atau staf sekolah dan siswa. Kondisi pandemi ini sangat memungkinkan untuk berdampak pada kesehatan mental staf sekolah dan siswa (Al-Rabiaah et al. 2020 4).

Penelitian di antara 505 siswa di Bangladesh menunjukkan bahwa stres, kecemasan, dan depresi telah meningkat selama masa *lockdown* dilaksanakan. Selain itu, kurangnya aktivitas fisik dan keterbatasan dalam menghibur diri (rekreasi) juga berdampak pada kesehatan mental dan menimbulkan rasa stres, kecemasan, depresi, serta gejala pasca trauma yang lebih tinggi (Khan et al. 2020,

2). Studi lain di antara 2.530 staf dan siswa di Spanyol menemukan adanya skor skala sedang hingga tinggi untuk stres, kecemasan, dan depresi di antara peserta yang terdampak oleh pandemi. Salah satu hasil yang signifikan dari pandemi adalah bahwa pekerja pada perguruan tinggi, sekolah dan siswa mulai bekerja atau belajar dari rumah. Menanggapi kondisi yang muncul, sebagian besar universitas, perguruan tinggi, dan sekolah di seluruh dunia terpaksa untuk menunda dan bahkan membatalkan sebagian besar acara rutin, dan mulai merencanakan strategi untuk karyawan agar dapat bekerja dari rumah dengan menyediakan fasilitas platform digital untuk mendukung pengajaran jarak jauh. Sehingga pada akhirnya, sekolah dan siswa harus berusaha untuk menyesuaikan diri dengan metode Pendidikan jarak jauh dengan menggunakan pengajaran online di seluruh dunia (Sahu 2020, 358).

Penelitian telah memberikan bukti bahwa keuntungan *teleworking* dari rumah dapat meningkatkan fleksibilitas dan otonomi, namun memberikan efek samping rasa isolasi dan kurang adanya pemisahan antara rumah dan tempat kerja (Chudzinski 2022, 85). Para peneliti telah mengusulkan beberapa rekomendasi untuk membantu siswa, profesor dan peneliti di seluruh dunia. untuk *teleworking* selama pandemi Covid-19 (Gerding et al. 2021, 358) dengan menciptakan rutinitas, keteraturan, memiliki ruang kerja di rumah yang memadai dan menggunakan kursi kantor dan monitor eksternal, meningkatkan produktivitas, bertanggung jawab, menghindari *multitasking* ekstrim, menciptakan fasilitas komunikasi dan jaringan, menggunakan program dan *platform* komputer yang memadai, mengembangkan kreatifitas untuk melakukan pengajaran jarak jauh, mengeksplorasi opsi untuk

penelitian jarak jauh, menggunakan metode *telerehabilitation* preventif dan belajar dari tantangan (Lopez et al. 2020; Kayabinar et al. 2021, 33).

Dengan merebaknya pandemi Covid-19, tren ini menjadi lebih umum karena perusahaan ingin memastikan keselamatan karyawan mereka. Untungnya, kemampuan untuk beralih ke pengaturan kerja jarak jauh dan masih tetap terhubung dan produktif, bahkan lebih baik dari yang pernah ada. Konektivitas internet sangat luas dan dapat diandalkan di seluruh wilayah. Aplikasi untuk obrolan video dan online kolaborasi telah memungkinkan untuk terus bekerja, belajar, dan bertahan terhubung dengan teman dan keluarga dari jauh. Alat konferensi video berbasis cloud dan Zoom berubah secara drastis dari 10 juta peserta rapat harian pada Desember 2019 hingga lebih dari 300 juta pada April 2020. Microsoft Teams, yaitu alat untuk kolaborasi berbasis obrolan secara online, memiliki pertumbuhan sebesar 70% dalam pengguna harian aktif selama satu bulan April. Alat yang memungkinkan mengubah cara bekerja dan memungkinkan suatu bisnis untuk tampil (Deloitte 2020, 4). Kasus Covid-19 di Indonesia sendiri sudah meningkat dengan pesat dan memiliki rasio kematian pasien yang sangat besar, karena itu sekolah dan perusahaan mengambil langkah kebijakan untuk *Work From Home* (WFH) dengan online (Widhiastuti et al. 2021, 424).

Berdasarkan data UNESCO, ada 39 negara yang menerapkan *School from Home* (SFH) dan penutupan sekolah dengan total jumlah siswa yang terdampak mencapai 421.388.462 anak. Hingga saat ini, jumlah siswa terbanyak yang terdampak oleh virus covid-19 dengan jumlah melebihi 233 juta siswa adalah berasal dari Negara China. Sedangkan, 61 negara lainnya telah mengumumkan atau

menerapkan pembatasan pembelajaran pada sekolah dan universitas. UNESCO memberikan dukungan kepada Negara-negara di dunia dengan memberikan solusi kebijakan pembelajaran jarak jauh yang inklusif. Namun demikian, kebijakan tersebut berpengaruh terhadap kurang lebih 421.4 juta siswa di dunia. Ada sejumlah 577.305.660 siswa yang terdiri dari siswa PAUD hingga menengah atas yang berpotensi merasakan resiko dari sebaran virus Covid-19 ini. Hal ini juga memberikan dampak resiko kepada sebanyak 86.034.267 pelajar mahasiswa perguruan tinggi. Negara yang terkena dampak Covid-19 pada akhirnya harus memberikan sebuah tindakan responsif dengan memfasilitasi *platform* pembelajaran online agar kegiatan belajar mengajar dapat tetap berlangsung. (Purwanto et al. 2020, 3).

Di Indonesia, sejumlah institusi pendidikan sudah memulai kegiatan belajar mengajar secara jarak jauh (*remote working*). Tenaga serta peserta didik pastinya terdampak pandemic dan banyak diantaranya beberapa sekolah yang harus diliburkan. Berdasarkan data dari ABC News, setidaknya terdapat 22 negara dalam 3 benua yang terpaksa menutup sekolah pada masa pandemi (Atho & Musafik 2021, 298).

Beberapa orang yang terdampak pandemi bukan saja dari SD hingga SMA, namun sampai tingkat perguruan tinggi. Semua jenjang pendidikan mendapat dampak negatif dikarenakan para pelajar “dipaksa” belajar dari rumah untuk membatasi dan menghindari penyebaran virus Covid-19. Sementara, tidak seluruh pelajar terbiasa dengan metode belajar *online*. Terlebih lagi, para tenaga pengajar

masih tergolong banyak yang belum paham akan penggunaan teknologi maupun media (Rokhani 2020, 426).

Sejak tanggal 16 Maret 2020, beberapa perusahaan di Indonesia mulai menerapkan kebijakan *Work From Home*. Dimana hal ini juga berlaku bagi guru untuk ikut serta mewujudkan tindakan preventif penyebaran covid-19 dengan metode *Work From Home* atau bekerja dari rumah. Kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan dengan metode *remote working* dengan menggunakan dan memanfaatkan teknologi yang tersedia. Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Nadiem Makarim menyampaikan imbauan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk sementara waktu tidak berpergian ke sekolah terutama kepada Guru yang tinggal atau mengajar di wilayah yang terdampak Covid-19 (Kemendikbud 2020, 1).

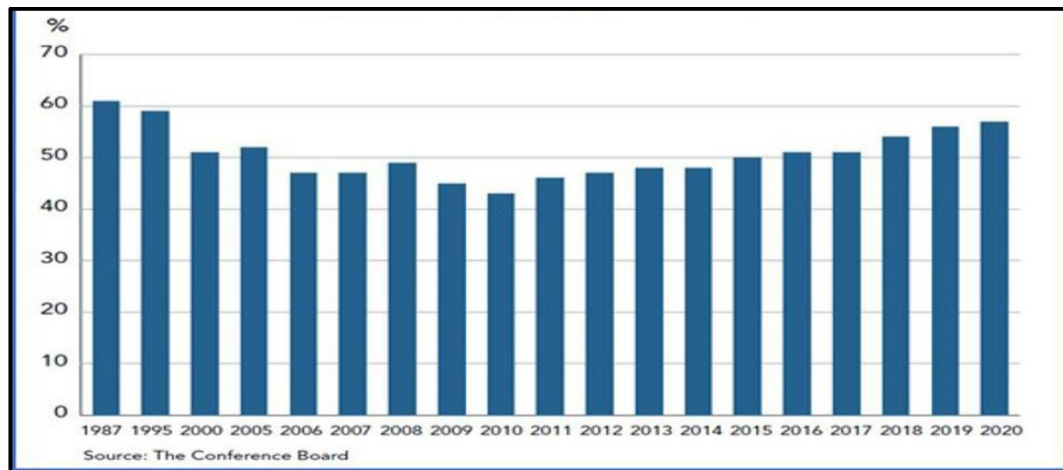
Guru memegang peran sebagai tombak pelaksana proses Pendidikan. Guru berperan dan bertanggungjawab saat melaksanakan pembelajaran serta tercapainya tujuan pendidikan. Selayaknya manusia pada umumnya, guru juga memiliki pikiran, perasaan, dan intensi dalam melakukan pengajaran. Gorton (1976, 436) mengungkapkan kepuasan pengajaran dapat merujuk dengan tingkat kebutuhan personal dan profesionalitas sebagai guru. Menurut Rugaiyah et al., (2018, 119) kepuasan kerja harus diperhatikan, karena hal tersebut akan berdampak pada peningkatan layanan guru terhadap muridnya.

Baik atau tidaknya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Menurut Rasyid & Tanjung (2020, 71) apabila Guru puas dalam bekerja, maka akan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, tanggung jawab, semangat kerja dan

komunikasi yang baik dan berdampak pada meningkatnya hasil kerja Guru dan tercapainya tujuan Pendidikan. Meskipun terjadi pandemi, krisis ekonomi, PHK massal, dan peningkatan angka jumlah pengangguran, kepuasan kerja tidak menurun pada tahun 2020, dan bahkan mencapai level tertinggi pada 20 tahun terakhir, menurut *The Conference Board Job Satisfaction Survey* dari November 2020. Pergeseran ke pekerjaan jarak jauh (*remote working*) tampaknya tidak merusak kepuasan kerja.

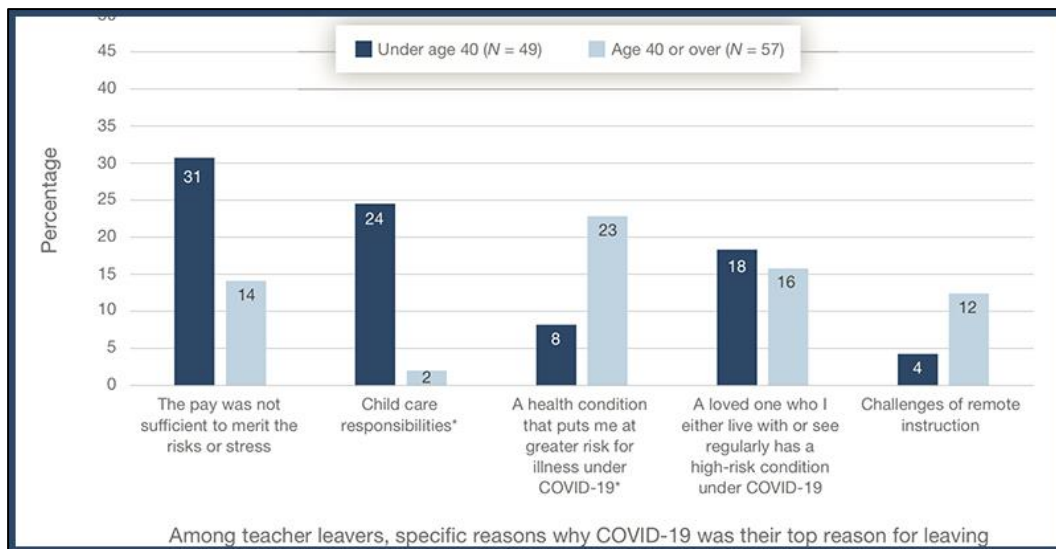
Penelitian pada tahun 2020 menunjukkan adanya hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kondisi pasar tenaga kerja. Responden mengatakan bahwa adanya lowongan kerja yang tinggi membuat mereka merasa lenih puas dibandingkan sulitnya mendapatkan pekerjaan di daerah mereka. Hal ini dapat terpengaruh dari para pekerja yang mengundurkan diri dan meninggalkan pekerjaan mereka karena mereka tidak menyukai dan merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Pada saat kondisi pasar tenaga kerja lemah dan beresiko tinggi terhadap kehilangan pekerjaan, maka akan lebih memungkinkan bagi pekerja untuk dapat tetap tinggal dan menikmati pekerjaan mereka walaupun mereka tidak memuaskan.

**Gambar 1.1** Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan Meningkat Untuk Tahun Ke-10 Berturut-Turut



Sumber: The Conference Board, 2020

Sebuah survei baru menunjukkan bahwa hampir setengah dari guru yang berhenti melakukan kegiatan belajar mengajar di sekolah selama setahun terakhir menyalahkan pandemi. Namun, banyak juga Guru yang mengatakan bahwa mereka bersedia untuk kembali mengajar apabila sekolah mereka melakukan tes virus corona atau ketika guru dan siswa telah divaksinasi. Mereka yang mengundurkan diri karena Covid-19 mengutip stres, tanggung jawab (merawat anak) dan masalah kesehatan sebagai alasan utama mereka untuk mengundurkan diri, menurut data yang dirilis oleh RAND Corp. Bahkan, hampir dua kali lebih mungkin Guru untuk menyalahkan pemberhentian atau pengunduran diri mereka disebabkan oleh stres (43%) daripada gaji yang tidak memadai (24%). Data yang dirilis oleh RAND Corp sebagaimana Gambar 1.2.



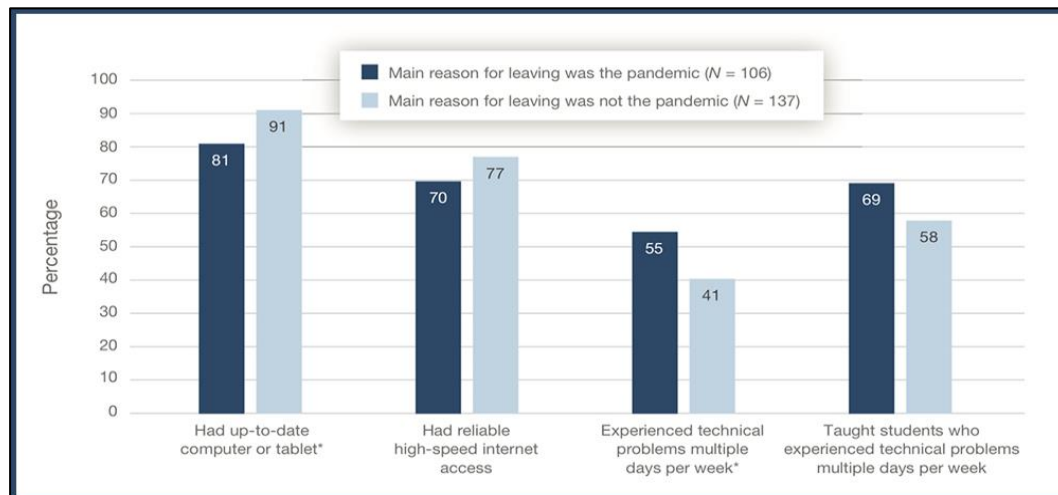
**Gambar 1.2** Alasan Terkait Pandemi Guru Untuk Meninggalkan Profesi Bervariasi Berdasarkan Usia

Sumber: RAND Corp, 2021

Peneliti RAND tidak mengeksplorasi jumlah sebenarnya dari guru yang berhenti selama setahun terakhir. Namun, survei pada November menunjukkan bahwa 27% Guru mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dan berhenti karena pandemi. Survei RAND menunjukkan pendidik berusia kurang dari 40 tahun lebih banyak mengundurkan diri dan berhenti dengan alasan karena memiliki anggota keluarga yang sudah sepuh dan memiliki kondisi kesehatan yang berisiko tinggi. Sedangkan, Pendidik dengan usia 40 tahun keatas lebih banyak mengundurkan diri karena alasan kesehatan pribadinya. Pindahya metode *offline* ke *online* pun menimbulkan tatangan teknologi yang juga berkontribusi pada beberapa kasus Guru yang mengundurkan diri terutama pada kalangan yang lebih tua. Mereka mencatat rasa frustrasi atas instruksi jarak jauh (*remote working*), disebabkan oleh pelatihan yang tidak memadai, kurangnya kecepatan internet dan

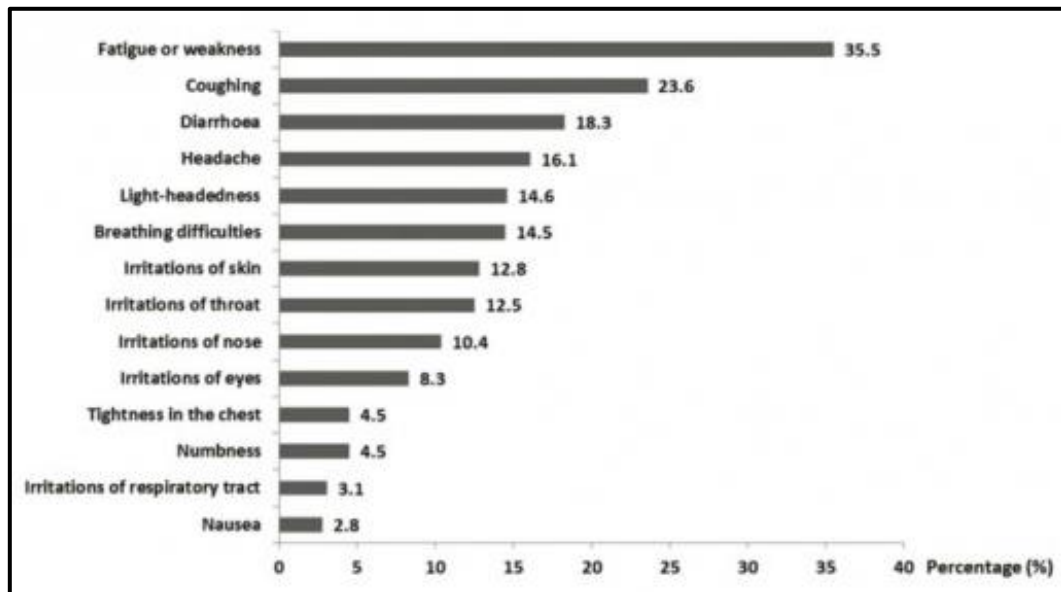


komputer yang sudah ketinggalan zaman (RAND Corp 2021, 7). Permasalahan mengenai mengajar jarak jauh (*remote working*) sebagaimana pada Gambar 1.3.



**Gambar 1.3** Guru Yang Pergi Lebih Awal Karena Pandemi Mengutip Lebih Banyak Masalah Dengan Mengajar Dari Jarak Jauh  
Sumber: RAND Corp, 2021

Berdasarkan hasil survei yang dirilis oleh RAND Corp., Guru di negara bagian selatan lebih mungkin untuk mengundurkan diri dan berhenti sebelum usia pensiun daripada rekan-rekan mereka di daerah lain. Berbeda hal mengenai bekerja jarak jauh di Indonesia, sebelum adanya pandemi Covid-19 bekerja jarak jauh dapat membawa peningkatan kesejahteraan, produktivitas, dan lingkungan. Sekitar 1,5 juta komuter harian di Jabodetabek dapat menghindari risiko kesehatan yang signifikan dengan bekerja dari rumah. Penelitian telah menunjukkan bahwa mengendarai mobil lebih dari 10 mil dan naik bus selama lebih dari 30 menit menyebabkan peningkatan tekanan darah, kualitas tidur yang lebih buruk dan peningkatan risiko depresi. Selain itu, terpapar polusi juga dapat merusak kesehatan dan kondisi psikologis pekerja. Gambar 1.4 yang bersumber dari sebuah studi baru-baru ini, menampilkan efek kesehatan terkait polusi umum yang dialami oleh komuter.



**Gambar 1.4** Efek Kesehatan Terkait Polusi Umum yang Dialami oleh Komuter

Sumber: Wong et al., 2018

Selain itu, pekerja mendapat manfaat dari *remote working*, diantaranya dengan waktu yang lebih banyak bagi keluarga, berolahraga lebih teratur dan menikmati hobi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kebahagiaan mereka. Data dari Telavox menunjukkan bahwa 81% pekerja jarak jauh puas dengan pekerjaan mereka. Keuntungan lain dari kerja jarak jauh adalah efisiensi biaya yang ditawarkannya, baik untuk perusahaan maupun pekerja (Telavox 2019, 2). Perusahaan dapat menghemat sekitar US \$ 5 miliar per tahun dengan membiarkan karyawan bekerja dari rumah. Sebaliknya, survei yang dilakukan oleh FlexJobs pada tahun 2021, rata-rata pekerja Amerika dapat menghemat hingga \$ 4.000 per tahun dengan *telecommuting* (bekerja dari rumah dengan menggunakan internet).

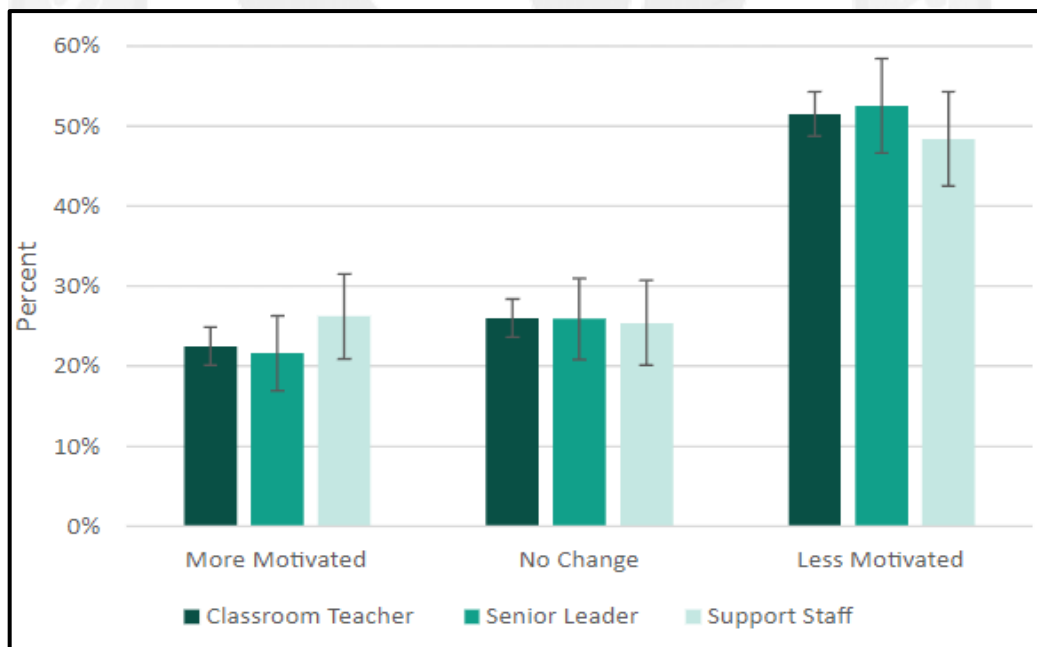
Sooriyapperuma & Nawarathna (2021, 47) mengemukakan bekerja jarak jauh (*remote working*) di tempat kerja meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karena pekerjaan jarak jauh mempengaruhi karyawan untuk memiliki

lebih sedikit konflik kerja-keluarga, otonomi yang dirasakan lebih tinggi dan intensitas *telecommuting* yang lebih, yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Di masa sekarang, Guru dituntut melaksanakan pembelajaran secara *online* serta mencapai tujuan pendidikannya. Guru memegang tanggung jawab pada kesehatan secara jasmani dan rohani para peserta didik. Menurut Darmawan (2016, 109) kemampuan tersebut bisa meningkat dengan mengembangkan motivasi kerja yang dapat ditingkatkan dengan hasil kerja yang dipercaya, mendapat pengakuan atas hasil kerja, adil dalam lingkungan kerja serta mendapat tugas tertentu dalam megGambarkan kemampuannya. Dari semua keahlian guru yang diberikan pada para peserta didik dalam kegiatan pembelajaran serta kualitas pengajar guru dapat memberi kepuasan tersendiri (Toropova 2021, 5).

Menurut Seniwoliba (2013, 183) motivasi adalah proses dasar psikologis dengan aspek yang menampilkan daya saing yang sehat pada organisasi berdasarkan karakter, pemikiran, perilaku, dan pendidikan yang membentuk motivasi sebagai elemen yang timbul dari perilaku. Perasaan dari keinginan pemberian hasil yang baik, guru wajib mempunyai motivasi dalam pembelajaran serta dalam mendapatkan kualitas dengan suatu dorongan kuat ketika melakukan tugas (Amin 2015, 141).

Selama pandemi Covid-19, menjaga siswa tetap termotivasi saat kelas dipindahkan secara *online* sangat penting. Namun, bidang motivasi guru belum mendapat banyak perhatian. Bahkan Guru sendiri terkadang mengabaikan pentingnya motivasi mereka dalam berprofesi. Guru dan siswa berjuang untuk mempertahankan moral dan motivasi saat tahun ajaran pandemi mencapai titik

tengah. Hasil survey yang dilakukan EPI.org, responden ditanya tentang bagaimana Covid-19 telah mempengaruhi motivasi mereka di kelas. Menanggapi pertanyaan “Memikirkan motivasi Anda untuk mengajar, bagaimana Anda mengatakan Covid-19 telah memengaruhi motivasi Anda di kelas”, 52% guru kelas melaporkan bahwa mereka kurang termotivasi (24% sedikit lebih rendah, 13% cukup rendah dan 15% jauh lebih rendah). Karena bukti empiris menunjukkan bahwa motivasi guru mempengaruhi perkembangan keterampilan kognitif dan kesejahteraan murid mereka, hal ini memperkuat efek negatif dari kehilangan pembelajaran. Hasil survey yang dirilis EPI.org terhadap pertanyaan “Memikirkan motivasi Anda untuk mengajar, bagaimana Anda mengatakan Covid-19 telah memengaruhi motivasi Anda di kelas" pada Gambar 1.5.



**Gambar 1.5** Hasil Survei “Memikirkan Motivasi Anda Untuk Mengajar, Bagaimana Anda Mengatakan Covid-19 Telah Memengaruhi Motivasi Anda Di Kelas”

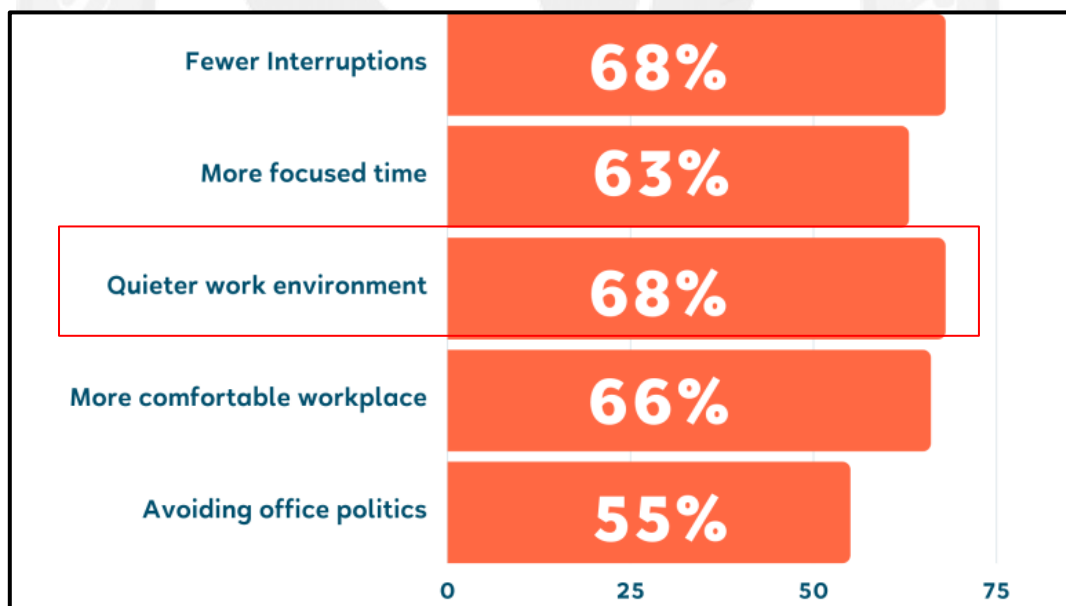
Sumber: epi.org.uk, 2021

Berdasarkan data di atas, *classroom teacher*, *senior leader*, dan *support staff* memiliki motivasi yang rendah dengan persentase kurang dari 50%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi motivasi dari seorang guru. Penelitian ini dapat membantu akademisi memahami pengaruh negatif yang bisa berdampak pada Guru dan bagaimana tantangan ini bisa menjadi lebih penting selama pandemi. Tekanan pandemi mungkin telah memperburuk faktor-faktor yang menyebabkan guru kehilangan motivasi dan meniadakan aspek-aspek yang dianggap memotivasi guru. Motivasi guru sangat erat kaitannya dengan motivasi siswa dan guru yang termotivasi untuk mengajar dapat memicu motivasi siswa untuk belajar. Guru dapat berdampak pada siswa menjadi lebih baik atau lebih buruk tetapi jika guru termotivasi, pengaruh ini akan lebih positif.

Untuk menciptakan dorongan motivasi, dapat diciptakan dari lingkungan sosial yang tepat. Dengan apresiasi yang diberikan merupakan motivasi pada guru dalam bertugas. Lingkungan sosial adalah faktor berpengaruh dalam perilaku individu. Dalam menggapai kesuksesan belajar, maka lingkungan sosial sekolah adalah faktor penunjang. Dengan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, maka akan memberikan dampak kepada peserta didik untuk dapat lebih berkonsentrasi dan menikmati proses pembelajaran yang kondusif di kelas.

Lingkungan belajar meliputi semua hal diluar personal. Rosowulan (2018, 73) mengemukakan pengaruh lingkungan sosial secara positif signifikan pada kepuasan kerja guru honorer yang terdapat di SMK Negeri Kota Bekasi yang mana lingkungan sosialnya adalah wadah penyelesaian tugas dengan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Cbinsights (2020, 1) dalam Lingkungan Pendidikan

menggunakan *Gamification* dimana teknologi bisa mengubah cara kita mengajar dan belajar dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta didik dengan menggabungkan *elemen desain game* seperti mendongeng, pemecahan masalah, lencana, tingkat, dan poin. Survei *FlexJobs* terhadap lebih dari 2.100 orang yang bekerja dari jarak jauh selama pandemi menemukan bahwa 51% merasa lebih produktif bekerja dari rumah dan 95% mengatakan produktivitas lebih tinggi atau sama saat bekerja dari jarak jauh. Alasan mengapa kinerja telah meningkat (terlepas dari tekanan pandemi), salah satu alasan utama yang diberikan responden untuk peningkatan produktivitas adalah Lingkungan kerja yang lebih tenang. Beberapa alasan utama yang diberikan responden untuk peningkatan produktivitas terlihat pada Gambar 1.6 meliputi:



**Gambar 1.6** Beberapa Alasan Utama Yang Diberikan Responden Untuk Peningkatan Produktivitas Salah satunya Adalah Lingkungan Kerja  
Sumber: Flexjobs.com, 2019

Menurut data yang dikumpulkan hingga Maret 2021, hampir 6 dari 10 pekerja melaporkan bahwa mereka merasa lebih produktif dari yang mereka

harapkan selama pandemi dan bekerja dari rumah. Rata-rata, produktivitas responden di rumah adalah 7% lebih tinggi dari yang mereka harapkan, dan 40% pekerja melaporkan bahwa mereka lebih produktif di rumah selama pandemi daripada ketika berada di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih tenang yang menunjang kinerja responden dan tidak terkecuali kinerja guru.

Untuk lebih baik atau lebih buruk, lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kesehatan mental dan emosional. Survei Tahunan ke-10 menemukan bahwa 70% responden mengatakan pekerjaan jarak jauh (*remote working*) permanen akan berdampak positif pada kesehatan mental mereka. Selain itu, hampir satu dari lima orang responden mengatakan bahwa salah satu kesalahan terbesar yang dilakukan perusahaan mereka selama pandemi adalah tidak menawarkan dukungan dan memperdulikan kesehatan mental pekerja. Saputra (2020, 68) berpendapat lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja wajib mendapat perhatian, semua yang berada disekitar pekerja termasuk Guru yang mungkin mempengaruhinya Ketika melakukan pekerjaan, contohnya faktor musik, kebersihan dan lainnya. Lingkungan kerja di dalam rumah juga berpengaruh dalam produksi dengan lingkungan, sehingga para guru tersebut dapat terpuaskan dalam melaksanakan pekerjaan, namun juga berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja guru.

Meningkatnya kepuasan kerja Guru dalam masa pandemi, diduga di sebabkan oleh beberapa faktor. Menurut penelitian Sholihin (2021, 86) mengetahui pengaruh antara kompensasi kerja pada kinerja karyawan serta kepuasan kerja,

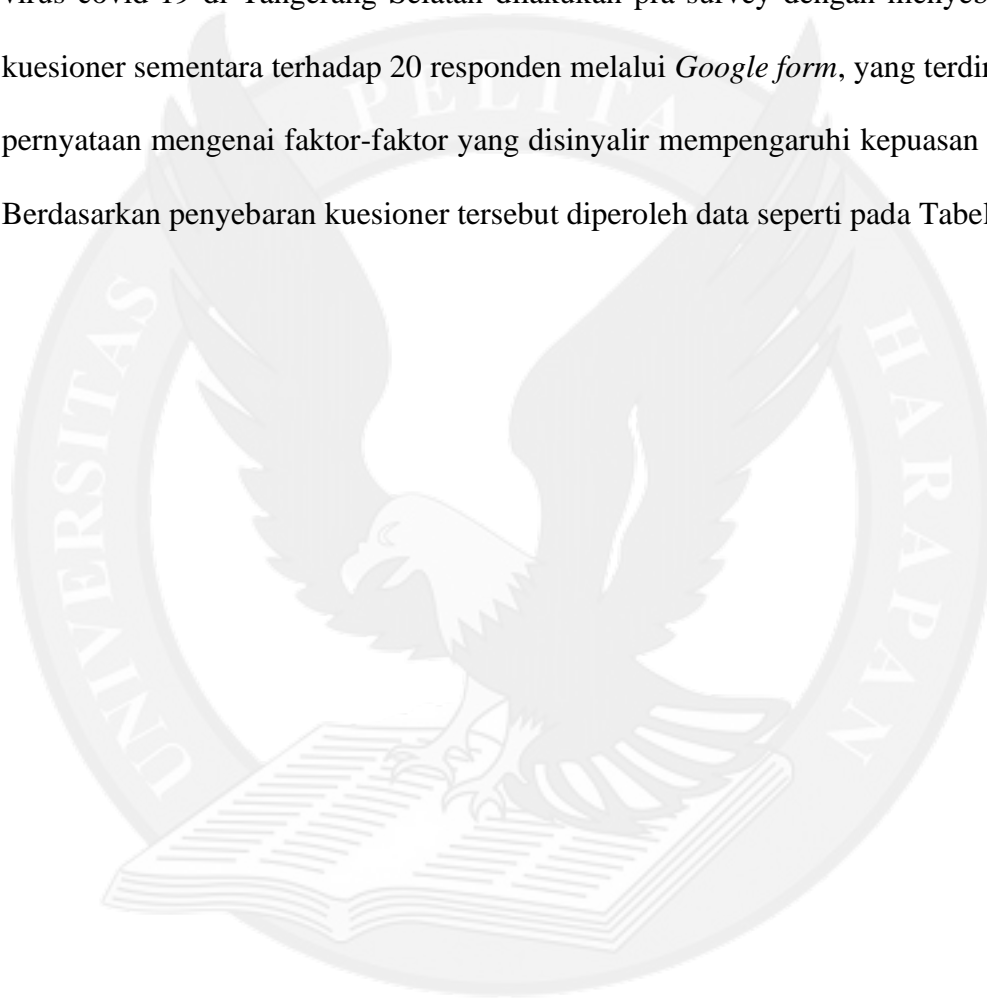
memaparkan faktor kompensasi berperan mendorong kepuasan kerja pada RSIA Melinda Kediri. Cahya et al. (2021, 87) menunjukkan penelitiannya dengan faktor beban kerja dengan tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Merapi Coffee di Yogyakarta. Selanjutnya faktor *turnover intention* pada penelitian Lestari et al. (2021, 15) ditemukan menjadi faktor pendorong kepuasan kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Faktor kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian Hidayat (2021, 31) ditemukan menjadi faktor pendorong kepuasan kerja. Agusra et al. (2022, 48) dalam penelitiannya menemukan faktor berbeda dari penelitian-penelitian lainnya dimana motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai perkebunan kelapa sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Dalam penelitian Grant (2021, 31) terdapat faktor *remote working* yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di Minnesota. Lain halnya dalam penelitian Kumar (2021, 59) yang menemukan faktor lingkungan sosial merupakan faktor pendorong kepuasan kerja karyawan di negara bagian Kerala di India.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, peneliti akan menganalisa aspek yang dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja guru seperti kompensasi kerja (Sholihin 2021, 86), beban kerja (Cahya et al. 2021, 87), *turnover intention* (Lestari et al. 2021, 15) dan kepemimpinan kepala sekolah (Hidayat 2021, 31), motivasi kerja (Agusra et al. 2022, 48), *remote working* (Grant 2021, 31), lingkungan sosial (Kumar 2021, 59). Variabel yang bisa berpengaruh pada kepuasan kerja sangat beragam dan mungkin berbeda dari setiap kasusnya. Faktor-faktor yang dianggap atau diindikasikan mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah kompensasi kerja,



beban kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, *remote working*, lingkungan sosial.

Berdasarkan faktor – faktor dan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja guru dalam masa pandemi virus covid-19 di Tangerang Selatan dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara terhadap 20 responden melalui *Google form*, yang terdiri dari pernyataan mengenai faktor-faktor yang disinyalir mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data seperti pada Tabel 1.1.



**Tabel 1.1** Pra Survei

No.	Variabel	Pernyataan	Hasil	
			Ya	Tidak
1	Kompensasi Kerja	1. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	34.8%	65.2%
		2. Tunjangan yang diterima sesuai harapan	34.8%	65.2%
2	Beban Kerja	1. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	12.8%	87.2%
		2. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	13%	87%
3	Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Kepala sekolah menjadi pemrakarsa pembaharuan untuk kemajuan kegiatan pembelajaran di sekolah	27.7%	72.3%
		2. Kepala sekolah menginformasikan gagasan-gagasan guru tentang KBM kepada semua guru untuk meningkatkan layanan pembelajaran	34%	66%
4	Motivasi Kerja	1. Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	100%	0
		2. Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	97.9%	2.1%
5	<i>Remote Working</i>	1. Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah	87.2%	12.8%
		2. Saya Mampu berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika ada gangguan dari anggota keluarga selama bekerja dari rumah	87%	13%
6	Lingkungan Sosial	1. Saya sering meminta pendapat keluarga sebelum melakukan pekerjaan baru	66%	34%
		2. Saya menghabiskan waktu luang untuk bersosialisasi dengan tetangga di sekitar rumah	71.7%	28.3%

Sumber: Data Pra-Survey: 2 April 2022

Berdasarkan data pra-survei tersebut, terlihat responden yang merupakan guru yang berdomisili di Tangerang Selatan merasakan kompensasi kerja, beban

kerja dan kepemimpinan kepala sekolah yang ada tidak cukup baik, namun jika dilihat dalam persentase di atas, untuk faktor motivasi kerja, *remote working* dan lingkungan sosial cukup baik dan dinilai menjadi faktor yang mungkin berpengaruh pada kepuasan kerja guru. Berdasarkan identifikasi tersebut maka disimpulkan, tiga faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja Guru yaitu motivasi kerja, *remote working* dan lingkungan sosial.

Dalam penelitian Megawaty et al. (2022, 1); Riyanto et al. (2021, 162); Basalamah & As'ad (2021, 94); Sari et al. (2022, 1204); Kumendong & Rumagit (2022, 1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya menurut Schall (2019, 42); Bellman & Hubler (2020, 1); Felstead & Henseke (2017, 195); Prasad & Mangipudi (2021, 1006); Muhammad & Siti (2021, 92) menemukan bahwa *remote working* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lain halnya dalam penelitian Labrague et al. (2022, 268); Rialmi & Ningrum (2022, 1); Purwanti & Indradewa (2022, 6131); Kurniawan & Andriani (2022, 11); Mahdiana & Ubaidillah (2022, 1) menemukan bahwa lingkungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan paparan faktor –faktor tersebut, penulis perlu melakukan analisa tentang motivasi kerja, *remote working*, dan lingkungan sosial terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu judul yang dipilih pada penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, *Remote Working* dan Lingkungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru dalam Masa Pandemi Virus Covid-19 di Tangerang Selatan”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan eksplanasi tersebut, penulis menemui permasalahan-permasalahan yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Tekanan pandemi telah memperburuk faktor-faktor yang menyebabkan guru kehilangan motivasi dan meniadakan aspek-aspek yang dianggap memotivasi guru.
2. Guru yang masuk dalam kategori pekerja melaporkan bahwa mereka lebih produktif di rumah selama pandemi daripada ketika berada di kantor. Hal ini akan menjadi masalah jika aktifitas kerja sudah kembali normal bekerja dari kantor. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kesehatan mental dan emosional.
3. Di masa sekarang dimana pekerjaan serba dilakukan secara *remote working*, Guru dituntut melaksanakan pembelajaran secara online agar mencapai tujuan pendidikannya. Hal ini memberikan tanggung jawab lebih dimana guru memegang tanggung jawab pada kesehatan secara jasmani dan rohani para peserta didik.
4. Meningkatnya kepuasan kerja Guru dalam masa pandemi dapat sebabkan oleh beberapa faktor yang masih tidak menentu dan hal ini perlu di analisis untuk mengetahui secara pasti faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepausan kerja guru.

## 1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berbatas dengan kepuasan kerja pada saat pandemi Covid-19 yang berkaitan dengan motivasi kerja, *remote working* dan lingkungan sosial para

Guru. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kota Tangerang Selatan pada tahun 2021 dengan jumlah responden sebanyak 95 orang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dalam Masa Pandemi Virus Covid-19 Di Tangerang Selatan?
2. Apakah Remote Working berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dalam Masa Pandemi Virus Covid-19 Di Tangerang Selatan?
3. Apakah Lingkungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dalam Masa Pandemi Virus Covid-19 Di Tangerang Selatan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dalam Masa Pandemi Virus Covid-19 di Tangerang Selatan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *Remote Working* Terhadap Kepuasan Kerja Guru dalam Masa Pandemi Virus Covid-19 di Tangerang Selatan?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru dalam Masa Pandemi Virus Covid-19 di Tangerang Selatan?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat penelitian ini yang dikemukakan yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang teknologi pendidikan, menjadi bahan kajian dan referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, *remote working* dan lingkungan sosial terhadap kepuasan kerja guru dalam masa pandemi.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Bermanfaat bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tangerang Selatan sebagai bahan pertimbangan secara operasional dalam pengambilan keputusan kepala sekolah maupun guru, sehingga lebih memfokuskan pada optimalisasi media pembelajaran daring dalam upaya meningkatkan kepuasan belajar peserta didik.

## **1.7 Sistematika Penelitian**

### **1. Bab I Pendahuluan**

Terdapat latar belakang masalah mengenai pengaruh motivasi kerja, *remote working*, dan lingkungan sosial terhadap kepuasan kerja Guru dalam masa Pandemi virus covid-19 di Tangerang Selatan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## 2. Bab II Landasan Teori

Berisikan studi pustaka yang relevan digunakan sebagai dasar teoretis untuk mendukung penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru, Remote Working dan Lingkungan Sosial. Dipaparkan juga Penelitian Relevan dan Kerangka Berpikir.

## 3. Bab III Metodologi Penelitian

Meode penelitian yang dijelaskan secara spesifik yaitu tentang Penelitian Kualitatif dengan membahas uraian detail mengenai proses penelitian dari awal sampai akhir, yaitu Rancangan Penelitian, Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian, Prosedur Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variable Penelitian, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

## 4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dari pengumpulan data, rangkuman hasil pengumpulan data, hasil perhitungan data dan pembahasan dari perspektif penulis yang didukung oleh tinjauan pustaka.

## 5. Bab V Kesimpulan

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang didasarkan pada hasil analisis dan pembahasan mengenai motivasi kerja, *remote working* dan lingkungan sosial terhadap kepuasan kerja guru dalam masa pandemi virus Covid-19 di Tangerang Selatan.