

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan komponen penting bagi pekerja dalam menjalankan sendiri dan juga organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Kepuasan kerja sangat penting untuk dipelajari dan dikaji, hal itu dikarenakan kepuasan kerja terkait dengan banyak hal positif yang bisa terjadi di tempat kerja, seperti peningkatan kepuasan kerja berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, perilaku pekerja dalam organisasi, peningkatan kepuasan hidup, dan penurunan perilaku kontaproduktif yang dapat berdampak pada pengembangan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja dipelajari karena sikap dan perasaan mempengaruhi perilaku pekerja dan dapat berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Ghavifekr & Pillai 2016, 91).

Kemajuan sebuah kelompok masyarakat dapat dilihat dari institusi pendidikan yang ada, dan oleh karenanya mendukung kemajuan dalam bidang pendidikan merupakan kunci bagi pembangunan ekonomi dan kewarganegaraan. Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan demikian maka pendidik merupakan elemen terpenting dalam mencapai pendidikan

yang berkualitas, pendidik memiliki peran krusial dalam memberi pendidikan yang berkualitas dan tentunya terkait pengembangan peserta didik untuk mencapai keberhasilan baik secara akademis maupun non-akademis.

Sekolah merupakan sebuah tempat dimana tujuan pendidikan dapat terealisasi. Terdapat dua kategori sekolah di Indonesia berdasarkan status, yaitu sekolah negeri dan sekolah swasta, adapun penyelenggaraan pendidikan pada sekolah negeri dilakukan oleh pemerintah dan sekolah swasta penyelenggaraannya dilakukan oleh badan berupa yayasan pendidikan (Brahmono 2018, 2) oleh karenanya, sebagai pengelola pendidikan sekolah perlu berupaya keras tidak hanya sekedar menyediakan sarana dan prasarana namun juga menyediakan sumber daya guru yang berkualitas. Tidak mengherankan jika saat ini sekolah-sekolah terutama sekolah swasta semakin berlomba dalam meningkatkan kualitasnya tidak hanya dalam aspek peningkatan sarana dan prasarana namun juga dalam aspek perekrutan guru dengan kualifikasi tinggi atau bahkan tidak sedikit pula sekolah yang merekrut guru-guru asing sebagai tenaga pengajarnya, tidak terkecuali pada Sekolah XYZ Jakarta. Peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan yang dilakukan sebuah sekolah dapat berdampak pada performa dan keberlangsungan sekolah tersebut. Peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan dapat dilihat dari berbagai atribut yang digunakan oleh sekolah tersebut seperti sistem pendidikan dan kurikulum yang digunakan sebagai izin operasionalnya. Sekolah XYZ Jakarta merupakan sebuah sekolah swasta yang menggunakan Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) sebagai izin operasionalnya, dimana Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) adalah satuan pendidikan yang penyelenggaraannya dikelola atas dasar kerjasama antara Lembaga Pendidikan Asing (LPA) yang telah terakreditasi dan Lembaga

Pendidikan Indonesia (LPI) pada jalur formal atau informal yang sesuai dengan ketentuan undang-undang (Supatmin 2021, 148). Sekolah yang menggunakan Satuan Kurikulum Kerjasama ini diatur dalam Permendikbud No.31 tahun 2014. Artinya sekolah SPK adalah sekolah yang menggunakan dua kurikulum, yaitu kurikulum asing dan kurikulum Indonesia sebagai acuan pembelajaran bagi siswanya.

Kurikulum yang digunakan oleh Sekolah XYZ Jakarta adalah kurikulum *Cambridge* dan *International Baccalaureate (IB)* sebagai kurikulum utamanya dengan bahasa pengantar pelajaran sepenuhnya dalam bahasa Inggris dan kurikulum 2013 sebagai dasar kurikulum yang digunakan oleh pemerintah Indonesia. Standar kurikulum yang digunakan pun erat kaitannya dengan banyak hal, salah satunya adalah terkait profil kompetensi lulusan yang harus dimiliki oleh siswa. Tidak mengherankan jika Sekolah SPK pada umumnya memiliki tuntutan kurikulum yang sangat tinggi dikarenakan siswa pada sekolah SPK tersebut harus memenuhi dua standar kompetensi sekaligus, yaitu standar kurikulum yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan asing yang digunakan pada sekolah tersebut, yaitu standar *Cambridge* dan *International Baccalaureate (IB)* dan standar kurikulum yang digunakan oleh lembaga pendidikan Indonesia yaitu kurikulum 2013.

Siswa pada program *International Baccalaureate (IB)*, memiliki tantangan akademik tambahan daripada rekan-rekannya yang mengejar kurikulum di sekolah umum terutama sehubungan dengan ekspektasi kinerja di beberapa kelas lanjutan, persiapan untuk ujian akhir mata pelajaran, dan pengabdian kepada masyarakat, yang kesemuanya merupakan komponen penting kurikulum *IB*. Temuan dari

penelitian tersebut menunjukkan, bahwa tantangan akademik yang tinggi tersebut mengakibatkan terjadinya tingkat stress yang tinggi pada siswa kelas 9 hingga kelas 12 (*MYP* dan *DP*) dibandingkan siswa dengan kurikulum umum di sekolah (Suldo & Shaunessy-Dedrick 2013). Namun, penelitian yang dilakukan tersebut merupakan gejala umum yang terjadi pada sekolah-sekolah berbasis *IB* di Amerika Serikat, dan hingga saat ini belum ditemukan referensi atau penelitian serupa yang dilakukan di Indonesia, sehingga hal ini masih perlu kajian lebih lanjut.

Fenomena yang muncul pada Sekolah XYZ Jakarta dalam periode waktu empat tahun ajaran terakhir, terhitung sejak tahun ajaran 2018-2019 hingga tahun ajaran 2021-2022 adalah, banyak dari siswa kelas 10 tidak melanjutkan ke kelas 11 disekolah tersebut sedangkan jumlah siswa pada sekolah swasta merupakan salah satu hal paling penting yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah sekolah serta kesejahteraan gurunya didalamnya. Berdasarkan data dari pihak sekolah, pada tahun ajaran 2018-2019 persentase siswa kelas 10 yang melanjutkan ke kelas 11 hanya sebesar 17,31% atau sebesar 82,69% tidak melanjutkan ke kelas 11, pada tahun ajaran 2019-2020 siswa kelas 10 yang melanjutkan ke kelas 11 adalah sebesar 27,12% atau sebesar 72,88% tidak melanjutkan ke kelas 11, pada tahun ajaran 2020-2021 siswa kelas 10 yang melanjutkan ke kelas 11 adalah sebesar 28,85% atau sebesar 71,15% tidak melanjutkan ke kelas 11, dan pada tahun ajaran 2021-2022 siswa kelas 10 yang melanjutkan ke kelas 11 adalah sebesar 51,72% atau sebesar 48,28% tidak melanjutkan ke kelas 11.

Presentase jumlah siswa kelas 10 tidak lanjut ke kelas 11 pada Sekolah XYZ terhitung tinggi pada tahun ajaran 2018 hingga tahun ajaran 2022 dan tidak sesuai target yang ditetapkan sekolah yaitu maximum 30% yang tidak melanjutkan ke

kelas 11. Berdasarkan informasi yang didapat dari pihak sekolah, siswa kelas 10 yang tidak melanjutkan ke kelas 11, umumnya memilih pindah ke sekolah lain yang menggunakan kurikulum berbeda, namun tidak dipungkiri bahwa terdapat juga siswa yang pindah ke sekolah lain dengan menggunakan kurikulum yang sama yaitu *Cambridge* maupun *IB*. Hal ini tentunya menimbulkan tanda tanya bagi pihak manajemen sekolah, dan sekolah menduga bahwa banyaknya siswa yang tidak melanjutkan tersebut dipengaruhi oleh peran guru yang tidak maksimal. Peran guru yang tidak maksimal dapat berupa proses pengajaran di dalam kelas yang kurang mengakomodir kebutuhan siswa. Guru tampak lelah dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga pembelajaran yang aktif dan menyenangkan dirasa kurang optimal.

Jumlah perolehan siswa adalah hal penting bagi sekolah swasta, sedangkan faktor yang mempengaruhi jumlah perolehan siswa pada sebuah sekolah dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang terdapat pada sekolah tersebut, hal ini ditegaskan oleh Ansor (2018, 317) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pendidikan yang berkualitas berpengaruh positif terhadap peningkatan jumlah siswa. Sebagai tindak lanjut untuk mempertahankan jumlah siswa tersebut, sekolah terus berupaya untuk melakukan penerimaan siswa baru sepanjang tahun akademik berlangsung, hal ini artinya sekolah membuka penerimaan siswa baru pada setiap jenjang kelas sepanjang tahun ajaran berlangsung. Persentase penurunan jumlah siswa yang melanjutkan ke jenjang selanjutnya di atas juga memberikan indikasi bahwa sekolah perlu berbenah diri dalam melakukan peningkatan mutu pengelolaan pendidikan dalam upaya mempertahankan jumlah siswa. Peningkatan mutu pengelolaan pendidikan perlu dibarengi dengan memperhatikan faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, hal ini dikarenakan kepuasan seorang guru dengan pekerjaannya sangat penting untuk pembelajaran siswa yang efektif karena banyak peneliti mengklaim bahwa guru yang sangat puas dalam bekerja akan jauh lebih produktif (Sami & Iqbal 2020, 435).

Dorongan untuk meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan dalam upaya mempertahankan jumlah siswa tersebut berdampak pada semakin tinggi tuntutan kurikulum dan tuntutan sekolah yang diberikan terhadap guru, menyebabkan semakin tinggi pula beban pekerjaan yang harus dipenuhi oleh guru. Di Indonesia beban kerja guru diatur oleh PP No. 19 tahun 2017 pasal 52 ayat (1) menyatakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Namun kata tugas tambahan disinilah yang seringkali menimbulkan stres pada guru. Seperti diketahui bahwa tugas guru di sekolah tidak hanya mengajar. Contoh dari tugas tambahan yang perlu dilakukan guru adalah sebagai berikut; turut serta dalam kegiatan ekstrakurikuler yang bersifat akademik maupun non-akademik yang menuntut siswa dapat berkompetisi dan berprestasi sehingga dapat mengharumkan nama sekolah, terlibat dalam kepanitiaan acara yang diselenggarakan sekolah yang melibatkan siswa, guru dan staff, dan terlibat dalam organisasi yang ada di dalam ataupun di luar sekolah, seperti OSIS, MGMP dan lain sebagainya juga merupakan tuntutan lain seorang guru. Hal-hal seperti itu biasanya disertai dengan peningkatan beban kerja, peningkatan tanggung jawab dan implementasi berbagai intervensi baru. Hal ini merupakan salah satu faktor yang diduga memberikan stres kerja berlebih kepada guru dalam menjalankan

pekerjaannya, stres kerja dalam kurun waktu yang lama akan berdampak pada ketidakpuasan, pengambilan keputusan yang buruk, frustrasi dan harga diri rendah, (Taris 2017, 61), komitmen kerja, prestasi dan kepuasan kerja individu sehingga menyebabkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak dilakukan secara maksimal sehingga pada akhirnya akan mengganggu performa organisasi.

Implikasi luas dari stres pendidik mengancam keberlanjutan pendidik dan sekolah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Demirtas (2010, 4) bahwa tingkat kepuasan kerja guru yang sangat tinggi berpengaruh positif terhadap tercapainya tujuan pendidikan dan tingkat kepuasan mengajar yang rendah diperkirakan berkorelasi dengan hasil stres kerja. Sekolah yang memiliki guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memberikan pendidikan yang berkualitas dan melahirkan siswa yang sukses. Hal ini sejalan dengan pendapat Robins (2018, 58) bahwa organisasi dengan karyawan yang merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan dengan lebih sedikit merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk mengetahui keadaan sebenarnya mengenai taraf kepuasan kerja guru di Sekolah XYZ Jakarta dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya, maka dilakukan survey sederhana dengan bertanya kepada 10 orang guru mengenai tingkat kepuasan kerja mereka serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Berdasarkan hasil survey tersebut, didapat hasil bahwa tingkat kepuasan kerja guru masih berada pada angka 60% dari 80% yang diharapkan oleh pihak sekolah dan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru apabila dilihat dari respon jawaban yang paling sering muncul antara lain seperti beban kerja, pemberian atau penambahan tugas kerja diluar tugas

mengajar yang berlebih yang terkadang dinilai tidak pada proporsinya atau dengan kata lain pemberian tugas tersebut tidak melihat kondisi real di lapangan, tambahan tugas administratif yang juga dinilai memberatkan dengan prosedur atau arahan yang tidak cukup jelas, didapati juga terkait dengan kurangnya dukungan sosial, dan dipengaruhi juga oleh iklim organisasi yang terjadi pada sekolah tersebut, seperti standar kerja, kejelasan, tanggung jawab dan penghargaan terhadap hasil kerja mereka.

Ketika dikonfirmasi dengan kepala sekolah di Sekolah XYZ Jakarta tersebut, dia mengakui masih terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara kenyataan di lapangan dengan harapan yang dimiliki sekolah, berdasarkan hasil pengamatannya, beliau menyatakan bahwa stres kerja dan iklim organisasi di Sekolah XYZ Jakarta saat ini masih memerlukan lebih banyak perubahan kearah positif begitu juga halnya dengan dukungan sosial yang ada. Beliau menyatakan bahwa tingkat kondisi iklim organisasi di sekolah saat ini berjalan diangka 40% dari harapan beliau berada diangka 80%, angka tersebut didapat dari hasil evaluasi kinerja guru yang dilakukan di sekolah. Iklim organisasi menurutnya memiliki peran yang sangat krusial dalam menjalankan fungsi manajemen secara keseluruhan, dan memiliki peran penting dalam mendistribusikan tugas dan harapan sekolah kepada guru. Masih banyak didapati orang yang tidak menjalankan fungsi serta tanggung jawabnya dengan baik. Sedang tingkat dukungan sosial yang terjadi di guru-guru sekolah menengah dan menengah atas berada di angka yang cukup baik yaitu 70%, namun begitu masih terdapat kesenjangan dengan harapan yang ada, yaitu berada di angka 80%, dikarenakan menurutnya, tingkat stres kerja yang tinggi dapat diredam apabila guru memiliki dukungan sosial yang baik.

1.2 Identifikasi Masalah

Ada beberapa identifikasi masalah yang ada di lapangan. Pertama, banyaknya siswa kelas 10 yang tidak melanjutkan ke kelas 11 pada sekolah tersebut, hal ini diduga karena tingginya tuntutan sekolah kepada guru baik dari segi akademik dan non-akademik sehingga memberi stres kerja yang berlebih pada guru. Kedua, guru tidak merasa puas dalam bekerja diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi dan beragam sehingga sulit memberikan hasil yang maksimal. Ketiga, kelelahan pada guru berdampak pada penyampaian materi didalam kelas, guru perlu memberikan materi pembelajaran yang memadai serta menyenangkan sehingga siswa dapat menyerap pelajaran dengan baik, faktor kelelahan pada guru dapat berpengaruh terhadap penyampaian informasi di dalam kelas dan minimnya variasi pengajaran yang terjadi di dalam kelas. Keempat, iklim organisasi pada Sekolah XYZ masih dirasa belum dapat mengakomodir kebutuhan guru terkait praktik, kebijakan, prosedur, dan rutinitas dalam organisasi sehingga dapat mengganggu performa kerja guru. Kelima, dukungan sosial yang dibutuhkan oleh guru dalam menghadapi tekanan yang terjadi dalam pekerjaan belum tercipta dengan sangat baik, sikap individualisme dalam bekerja menjadi faktor yang dapat menghambat optimalisasi kerja, sedangkan pekerjaan guru menuntut tingkat kolaborasi kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama, baik tujuan kurikulum, maupun tujuan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut terlihat jelas bahwa terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan dilapangan pada Sekolah XYZ Jakarta. Faktor-faktor yang disebutkan didalam hasil survey dan wawancara tersebut yang kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan kerangka untuk menentukan variabel dalam penulisan tesis ini. Dengan menggunakan model penelitian kepuasan kerja sebagai variabel independen dengan stres kerja, iklim organisasi dan dukungan sosial sebagai variabel dependennya diharapkan dapat memberikan solusi dalam mengatasi masalah yang ada. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, sehingga dapat dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Iklim Organisasi dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah XYZ Jakarta”**.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang muncul dari fenomena yang terjadi di Sekolah XYZ Jakarta, dan berdasarkan hasil survey dengan guru-guru mengenai kepuasan kerja. Sekolah sebagai sebuah institusi perlu melakukan berbagai macam upaya dalam menciptakan kepuasan kerja guru, hal ini tentunya dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut seperti tingkat stres kerja, iklim organisasi dan dukungan sosial. Hal terpenting adalah perlu adanya keseimbangan antara tugas/beban kerja dengan waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas tersebut, pentingnya iklim organisasi yang memadai serta dukungan sosial yang diperlukan oleh guru dalam mendukung pekerjaannya. Masalah pada penelitian ini tidak hanya berlaku pada konteks sekolah, hal tentunya juga sangat relevan dengan dunia usaha, dimana

kepuasan pegawai dapat berkontribusi positif terhadap organisasi dan perusahaan dimana pun pegawai tersebut bekerja. Dengan demikian rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah XYZ Jakarta?
- 2) Apakah terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah XYZ Jakarta?
- 3) Apakah terdapat pengaruh positif antara dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah XYZ Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini setelah rumusan masalah, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah XYZ Jakarta.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah XYZ Jakarta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah XYZ Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam kegunaan teoritis dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Membantu sekolah dalam menganalisis masalah guru tentang stres kerja, iklim organisasi, dukungan sosial, dan kepuasan kerja di Sekolah XYZ Jakarta.

- 2) Membantu manajemen pengelola sekolah dalam upaya menemukan jalan keluar dalam meningkatkan kepuasan kerja guru-guru.

Adapun kegunaan praktis adalah:

- 1) Sebagai bahan pembelajaran dan merupakan bahan yang dibutuhkan dalam pembuatan karya ilmiah, khususnya tentang tekanan kerja, iklim organisasi, dukungan sosial, dan kepuasan kerja guru di sekolah.
- 2) Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya tentang tekanan kerja, iklim organisasi, dukungan sosial, dan kepuasan kerja guru di sekolah.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berguna untuk mempermudah pemahaman pembaca dalam penelitian ini. Sistematika penulisan pada penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang diperoleh berdasarkan observasi lapangan yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini yaitu persentase yang tinggi terkait jumlah siswa kelas 10 yang tidak melanjutkan ke kelas 11 pada sekolah XYZ yang diduga dikarenakan beban akademik dan beban kerja guru sehingga berdampak pada kurang maksimalnya fungsi guru pada sekolah tersebut, serta rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengenai kepuasan kerja pada guru, stres kerja, iklim organisasi dan dukungan sosial. Pada landasan teori kepuasan kerja mencakup definisi teori dan dimensi kepuasan kerja pada guru. Pada landasan teori stres kerja mencakup definisi teori dan dimensi stres kerja. Pada landasan teori iklim organisasi mencakup definisi teori dan dimensi iklim organisasi. Pada landasan teori dukungan sosial mencakup definisi teori dan dimensi dukungan sosial. Bagian akhir tinjauan Pustaka terdapat model penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai hal yang terkait dengan teknis dan metode yang dilakukan di dalam penelitian yaitu rancangan penelitian, tempat, waktu dan subjek penelitian, prosedur penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data dan hipotesis statistik dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang pembahasan mengenai gambaran umum hasil penelitian, profil responden, deskripsi konstruk, analisis data, uji hipotesis. Pada akhir bab terdapat bagian pembahasan yang menghubungkan antara hasil pengukuran dengan pembuktian dalam hipotesis serta keterbatasan penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai mengenai kesimpulan dari penelitian, implikasi manajerial dan saran yang dapat memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya.

