

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting karena pendidikan sangat bermanfaat bagi individu maupun masyarakat dan bangsa dinegara ini. Salah satu faktor pendorong dari pendidikan dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi suatu bangsa melalui perkembangan atau peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan yang berkualitas akan melahirkan suatu bangsa yang cerdas. Kondisi pendidikan saat ini sangat buruk seperti fasilitas yang kurang memadai & tidak layak digunakan. Untuk kualitas pendidikan yang baik masih menjadi tantangan bagi pemerintah dan merupakan tugas yang masih belum terselesaikan dinegara ini. Untuk menyikapi masalah tersebut maka pentingnya guru atau tenaga kerja pendidikan yang baik yang sesuai menjalankan tugas dan fungsinya.

Keberadaan guru memiliki peran dalam tugas sebagai pendidik yang lebih mengarahkan generasi bangsa kearah yang lebih maju dan tepat. Guru mengajarkan suatu ilmu, mendidik, dan melatih siswa agar siswanya memahami apa yang telah diajarkan. Tugas dan peran guru erat kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kinerja yang dapat dijadikan harapan dan keinginan semua pihak sehingga mencapai mutu pendidikan yang baik.

Perilaku menyimpang adalah perbuatan yang tidak baik yang mengancam pekerjaan antara sesama rekan kerja dan akan merugikan sebuah organisasi. Misalnya seperti tidak disiplinnya karyawan, tidak ada motivasi untuk bekerja, karyawan yang melakukan tindakan korupsi, berbohong tentang jam kerjanya, tidak bertanggung jawab dengan kinerjanya, melambat-lambatkan pekerjaannya dengan sengaja dan membahayakan sesama rekan kerjanya. Dengan begitu menunjukkan banyaknya karyawan yang tidak produktif dalam melakukan tugasnya di suatu perusahaan. Perilaku menyimpang biasanya akan terjadi jika karyawan tersebut kerap ingin menguasai situasi dan mencari kesempatan untuk membuat kacau di suatu kegiatan. Kehidupan pribadinya cenderung dis-fungsional dan lebih senang jika melihat rekan karyawan lainnya susah hati, mereka sering mementingkan dirinya sendiri dan hampir tidak pernah memikirkan keinginan & kebutuhan sesama rekan kerja lainnya. Perilaku menyimpang di tempat kerja seperti ini sangat berdampak bagi karyawan dan organisasinya.

Fenomena perilaku menyimpang didalam organisasi sekolah dapat dilihat dari guru yang melakukan perilaku menyimpang. Guru merupakan salah satu contoh yang baik bagi muridnya dan sebagai guru sejati yang selalu dilandasi oleh semangat kejujuran tetapi pada kenyatannya masih ada terjadi perilaku menyimpang. Contohnya, perilaku menyimpang menyebabkan guru mengalami stress dan penurunan kepuasan kerja dan menyebabkan organisasi sekolah mengalami penurunan produktivitas. Penyimpangan pada umumnya yang sering dilakukan guru adalah sering telat masuk kelas dan keluar kelas

lebih awal , ketidakhadiran guru yang mengganggu proses pembelajaran yang juga bisa disebut dengan pemborosan karena guru bekerja bukan karena sukarela melainkan mendapatkan gaji tiap bulannya. Hal tersebut merupakan hal yang tidak baik dan merupakan kegagalan pendidikan dalam mentransformasikan nilai-nilai yang positif sebagai pusat pemberdayaan guru. Dengan begitu perilaku menyimpang di tempat kerja berdampak negatif terhadap seama rekan guru dan pihak sekolah.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. (Robbins S. , 2016). Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang dirasakan oleh para karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah suatu petunjuk bahwa karyawan merasakan sikap senang terhadap pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga termasuk faktor berjalannya suatu organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai spiritualitas yang dimilikinya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap guru terhadap kinerjanya, nilai spiritualitasnya dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari bagaimana guru dalam melakukan kinerjanya. Kinerja merupakan faktor dasar dari kepuasan kerja yang dialami guru tersebut. Agar kepuasan kerja selalu konsisten maka setidaknya pihak sekolah selalu memperhatikan kondisi guru

yang berhubungan dengan organisasi tersebut misalnya dengan melihat hubungan antara rekan sesama guru, kepala sekolah, suasana kerja yang baik, dan hal lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Dengan demikian, maka kepuasan kerja akan menjadi kekuatan yang sangat baik bagi guru untuk tidak membuat perilaku menyimpang di tempat kerja. Dengan adanya nilai spiritualitas pada guru, maka guru akan memperoleh kepuasan dalam bekerja, dan dengan telah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya maka guru cenderung untuk tidak melakukan perilaku yang menyimpang di tempat kerja.

Stress kerja dapat diartikan sebagai keadaan respon fisik dan emosi yang tidak stabil yang akan muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja yang tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari pekerja. Stress kerja tidak hanya terjadi pada dunia bisnis, dalam dunia pendidikan hal itu pun dapat terjadi. Banyak guru yang tidak bertanggung jawab terhadap kegiatan belajar mengajar pada siswanya. Tanggung jawab guru bertambah karena guru menjadi orangtua di lingkungan sekolah. Kegiatan guru tidak hanya belajar mengajar di kelas tetapi juga mengatur program-program mahasiswa, menghadiri rapat dan mengurus kesejahteraan para siswanya. Tidak heran jika banyak guru yang mengalami tekanan yang mengakibatkan stress kerja, gejala gejala kelelahan sewaktu belajar mengajar, dan merasa tertekan terhadap pekerjaannya. Guru yang mengalami stress dan tidak bisa mengendalikan diri dari stress dapat mempengaruhi hubungan guru dengan siswa, guru dengan

sesama guru serta kepala sekolah. Tidak hanya itu jika seorang guru dalam tekanan maka akan mempengaruhi kegiatan belajar mengajar yang tidak biasa.

Oleh karenanya, guru perlu meningkatkan nilai spiritualitas dalam diri agar perilaku menyimpang dan stress kerja tersebut diatas tidak terjadi seperti mengadakan pengajian didalam sekolah maupun diluar sekolah, melaksanakan shalat berjamaah jika waktu shalat telah tiba, membaca surat yasin secara rutin setiap hari jumat. Spiritualitas merupakan aspek penting bagi organisasi karena dengan spiritualitas yang baik maka akan menghasilkan hal- hal positif.

Nilai spiritualitas yang tinggi dalam diri seorang guru dianggap sebagai hal yang baik seperti meningkatkan moral, merasakan makna pentingnya kehidupan, motivasi dalam bekerja, menurunya stress dan kepuasan kerja. spiritualitas kerja harus didukung dari kepala sekolah dan tidak bisa berkembang sendiri. Dengan adanya spiritualitas ini juga dianggap memberikan kontribusi yang cukup untuk keberhasilan mereka dalam bekerja. Guru yang dibimbing dengan spiritualitas akan menghasilkan kebiasaan moral yang baik dan sifat yang baik. Hal ini akan lebih mengantarkan yang bersangkutan untuk menjadi jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai integritas. Spiritualitas seperti ini juga mengembangkan karakter yang baik pada diri guru tersebut. Semakin tinggi nilai spiritualitas seseorang maka akan berpengaruh terhadap perilaku menyimpang, stress kerja dan kepuasan kerja pada seseorang tersebut.

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti tertarik melakukan modifikasi tentang **“Pengaruh Spiritualitas dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang di Kalangan Guru SMA Melalui Kepuasan Kerja Sebagai**

Variabel Mediasi”. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Maulana Septa & Nashrillah (2018) dengan judul Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di Kalangan Guru SMK Negeri Kota Banda Aceh

Berdasarkan uraian diatas adapun *research gap* yang dilakukan oleh peneliti terdahulu untuk variabel pengaruh spiritualitas ditempat kerja dan stress kerja terhadap perilaku menyimpang dengan kepuasan kerja seperti dibawah ini :

Tabel 1. 1 Research Gap

Pengaruh spiritualitas ditempat kerja dan stress kerja terhadap perilaku menyimpang dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi

No	Peneliti Terdahulu	Hasil	Gap Research
Pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja			
1.	Aulia Maulana Septa & Nashrillah 2018	Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Masih adanya kesimpang siuran antara spiritualitas ditempat kerja dan stress kerja terhadap perilaku menyimpang dengan kepuasan kerja
2.	Anik Hermansyah (2012)	Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
3.	Shibani Belwalkar & Veena Vohra (2016)	Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
4.	Seska Meily Hermin Mengko & Vesty Like Sembeka (2018)	Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
5.	Sarooj Noor & Sajjad Arif (2011)	Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja			
1.	Agus Heri Prayatna & Made Subudi (2016)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
2.	Chadek Novi Charisma Dkk (2014)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	

No	Peneliti Terdahulu	Hasil	Gap Research
3.	Dhini Rama Dhania (2010)	Stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	
Pengaruh spiritualitas terhadap perilaku menyimpang			
1.	Aulia Maulana Septa & Nashrillah (2018)	Spiritualitas berpengaruh negative terhadap perilaku menyimpang	
2.	Aminah Ahmad & Zoharah Omar (2017)	Spiritualitas berpengaruh negative signifikan terhadap perilaku menyimpang	
Pengaruh stress kerja terhadap perilaku menyimpang			
1.	Ni Wayan Rustiarini (2014)	Stress kerja berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang	
2.	Deni Wardani & Yousef (2018)	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang	
3.	Lisa M Penney & Paul E Spector (2005)	Stress kerja berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang	
4.	Patricia Dhiana Paramita (2009)	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang	
Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang			
1.	Aulia Maulana Septa & Nashrillah (2018)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang	
2.	F Omar Dkk (2011)	Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap perilaku menyimpang	
3.	Aminah Ahmad & Zoharah Omar (2017)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang	
Pengaruh spiritualitas terhadap perilaku menyimpang yang di mediasi oleh kepuasan kerja			
1.	Aulia Maulana Septa & Nashrillah (2018)	Spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja	
Pengaruh stress kerja terhadap perilaku menyimpang yang di mediasi oleh kepuasan kerja			

No	Peneliti Terdahulu	Hasil	Gap Research
1.	Logika Berfikir	Stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja	

Berdasarkan tabel 1.1 *Research Gap* diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih adanya kesimpang siuran karena terdapat hasil yang satu memberi arah dan yang satu tidak memberi arah.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah spiritualitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah spiritualitas memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang?
4. Apakah Stress kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang?
5. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang?
6. Apakah spiritualitas memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang yang di mediasi oleh kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah spiritualitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis apakah spiritualitas memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja

4. Untuk menganalisis apakah stress kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja
5. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja
6. Untuk menganalisis apakah spiritualitas memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi peneliti peneliti yang selanjutnya untuk dapat memperluas atau mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat bagi praktisi

a. Manfaat bagi organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi sekolah SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta. Dapat digunakan sebagai pedoman agar ada terjadinya perilaku menyimpang disekolah maka dengan cara meningkatkan spiritualitas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi guru yang mengajar

b. Manfaat bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan. Dan juga dapat menambah pemahaman yang berhubungan tentang perilaku menyimpang , spiritualitas , stress kerja dan kepuasan kerja serta faktor faktor yang mempengaruhinya

c. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi kepada peneliti peneliti selanjutnya dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai perilaku menyimpang , spiritualitas ,stress kerja dan kepuasan kerja.

