

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Guru di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Pendidikan merupakan bagian dari upaya pembangunan kualitas sumberdaya manusia, yang secara tidak langsung juga akan berimplikasi terhadap pembangunan bangsa dari berbagai aspek (Laursen 2017). Sebagai kunci dimana sebuah bangsa akan dibangun, konsep Pendidikan tidak hanya bersandar pada upaya peningkatan kecerdasan belaka; akan tetapi juga merujuk pada bagaimana kualitas dari tenaga pengajar itu sendiri, yang dalam konteks penelitian ini adalah guru (Ololube 2019). Guru memiliki peran yang esensial dalam proses belajar mengajar, sehingga kualitas pengajaran dimana guru mengabdikan diri untuk bekerja memberikan materi terhadap siswa menjadi hal yang penting untuk dapat mendidikan siswanya (Setiawan Rifqi 2020).

Lebih lanjut lagi, guru yang dalam konteks ini sebagai sumber daya manusia yang turut berperan dalam kontribusi mencerdaskan siswa, posisi guru juga tidak bisa banyak diabaikan. Dalam proses bekerja sebagai seorang guru, berbagai dinamika dalam diri para guru juga banyak menghampiri diri mereka. Hal tersebut ditenggarai oleh kondisi serta lingkungan kerja yang membuat dinamika kinerja guru semakin dinamis (Giantara, Febri, Astuti 2020).

Salah satu bentuk dari dinamika tersebut adalah adalah kepuasan kerja, yang artinya bahwa sebagai sala satu dinamika yang mencakup faktor psikologis dari seorang guru, maka faktor kepuasan kerja juga patut untuk

diperhatikan karena hal ini juga terkait dengan bagaimana mereka memberikan kinerjanya dalam manajemen sekolah. Menurut Cranny et al., (2018), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah sikap emosional yang digambarkan dengan menyenangkan atau mencintai pekerjaan yang ditekuninya; dalam konteks ini, maka sikap yang dimaksud akan direfleksikan dalam bentuk pembangunan moral saat bekerja, kedisiplinan, hingga prestasi kerja yang diraih. Maka sampai sini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap menikmati pekerjaan di dalam, di luar, dan kombinasi antara keduanya. Dalam konteks penelitian ini, artinya kepuasan kerja dari guru sebagai aktor pengajar di tingkat institusi pendidikan juga tak kalah penting untuk dikaji lebih lanjut.

Kepuasan kerja guru dalam hal ini merujuk pada yang disampaikan oleh Robbin di dalam Kamdron (2020), dimana ini membahas kepuasan kerja dari sisi emosional, hasil kerja, dan representasi sikap. Selanjutnya akan dieksplorasi lebih lanjut menggunakan indikator dari Locke di dalam Kamdron (2020), yang mencakup Ragam Keterampilan yang dimiliki oleh guru dalam mengerjakan pekerjaannya, Jati Diri Tugas yang sesuai dengan keterampilan, makna pentingnya tugas yang diberikan kepada guru, otonomi yang diberikan kepada guru dalam mengerjakan tugas, dan umpan balik yang diterima guru setelah menyelesaikan tugas.

Sampai sini dapat diketahui, bahwasanya dalam dunia Pendidikan tidak hanya terhenti pada proses belajar mengajar saja yang diberikan oleh guru sebagai tenaga pengajar kepada para siswa; namun juga dalam aspek diri guru sebagai sumberdaya manusia yang juga tak luput untuk diperhatikan dalam kepuasan kerjanya juga penting. Banyak penelitian yang mengkaji bagaimana

sebuah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variable lainya, salah satunya adalah yang menjadi banyak bahasan oleh para peneliti adalah bagaimana kepuasan kerja turut memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja (Larenza, V. D. & Nirawati 2019).

Seperti penjelasan dari (Cranny et al. 2018), yang menjelaskan bahwa dalam Kepuasan Kerja, banyak para peneliti akademis yang mencoba menciptakan dampak dari kepuasan kerja serta manfaat yang dihasilkannya, namun juga dengan dan risiko yang dihasilkan jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Seperti yang ditunjukkan, kepuasan kerja juga merupakan prediktor motivasi kerja yang berguna untuk manajemen sebuah organisasi. Tingkat kepuasan kerja bahkan menurut (Herzberg 2013), adalah satu-satunya bagian prediktor terpenting untuk memprediksi tingkat absensi karyawan, proses karyawan dalam menghadapi pekerjaan, upaya karyawan mencapai target, keputusan untuk mengundurkan diri atau pensiun, keinginan untuk terus berkontribusi, dan sebagainya yang merupakan ciri khas dari motivasi kerja.

Penelitian (Gray 2020), juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan tidak hanya didasarkan pada kejadian di masa sekarang dan masa lalu, tetapi juga pada persepsinya tentang masa depan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Meramalkan peluang masa depan untuk kemajuan, untuk peningkatan gaji, untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan, atau untuk jaringan mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Melihat peluang di masa depan sebenarnya bisa lebih memotivasi daripada benar-benar menerima kenaikan gaji, dipromosikan, atau diberi tambahan tanggung jawab. Menurut Uno di dalam Ololube (2019), motivasi kerja merupakan sebuah hal yang memberikan dorongan pada diri seseorang sehingga orang tersebut sangat

antusias untuk melakukan pekerjaannya. Di dalam Latham (2019), memberikan definisinya tersendiri bahwa motivasi kerja merupakan sebuah kondisi dari karyawan dimana karyawan tersebut memiliki energi berlebih untuk bergerak melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Kamdron (2020), kepuasan kerja yang tinggi akan berimplikasi terhadap peningkatan tingkat motivasi kerja bagi karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi, yang dalam konteks ini adalah peneliti ingin mengkaji lebih lanjut terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dari guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta. SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta merupakan sekolah menengah atas yang menyandang predikat sebagai sekolah swasta yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Lebih jauh lagi, sekolah ini dimiliki oleh persyarikatan Muhammadiyah semenjak tahun 1949 silam. SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta dikenal sebagai SMA dibawah naungan Muhammadiyah yang banyak mencetak prestasi daripada murid-muridnya sehingga SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta menjadi SMA “Favorit” Swasta di Yogyakarta. Menurut data yang dirilis oleh Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi, SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta menduduki peringkat 6 sekolah menengah atas terbaik di Yogyakarta dengan didasari oleh nilai rata-rata UTBK sebesar 536,876 di tahun 2022 (Nugroho 2023).

Fakta ini mendorong salah satu indikasi bahwa terdapat kualitas pengajaran yang baik pada SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta yang dilakukan oleh para guru sebagai sumberdaya manusia yang turut membantu para siswa untuk mencapai prestasi tersebut. Berangkat dari hal tersebut, peneliti membangun sebuah hipotesis bahwasanya kualitas pembelajaran yang diberikan oleh para guru juga tidak lepas dari bagaimana para guru diperlakukan dalam pekerjaannya

sebagai guru di tata Kelola sekolah SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Maka dari itu, hipotesis penulis adalah Kepuasan kerja pada guru yang diperoleh dari perlakuan manajemen SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta, pada akhirnya berpengaruh terhadap motivasi bekerja guru untuk dapat memberikan kinerjanya secara maksimal sehingga dapat mengantarkan anak didiknya mendapatkan prestasi yang baik.

Hal yang semakin memperkuat peneliti untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta adalah proses mengajar dan belajar yang berada pada fase pandemi COVID-19. Pada tahun 2021, Ketika masa pembelajaran dilakukan secara terbatas karena keberadaan COVID-19 SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta dapat mencetak nilai UTBK yang masuk dalam 19 SMA terbaik di Yogyakarta (Ihsan 2021). Padahal ditengah keadaan ketidakpastian akibat dari pandemi COVID-19 semua telah berubah (Putri 2020); khususnya dalam bagaimana Pendidikan mulai menggunakan pembatasan sosial dengan memanfaatkan jaringan teknologi informasi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar, sehingga akan sangat sulit untuk dapat melakukan interaksi dan pada akhirnya berimplikasi pada usaha untuk menyampaikan materi pembelajaran oleh guru yang lebih tinggi (ECDC 2020).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya yang diberikan oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta untuk mencetak prestasi tersebut sangat tinggi, hal ini juga tidak lepas dari motivasi guru dalam bekerja sebagai seorang pengajar di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Berangkat dari latar belakang yang sudah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti ingin mengetahui pengaruh

dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepuasan kerja pada guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta?
2. Bagaimana motivasi kerja pada guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi kepuasan kerja pada guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta.
2. Mengidentifikasi motivasi kerja pada guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta
3. Menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua manfaat yang akan diperoleh saat penelitian sudah dilakukan, yakni:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia akademik khususnya untuk dapat berkontribusi terhadap studi mengenai manajemen sekolah pada isu kepuasan kerja dan motivasi kerja pada tenaga pendidik

b. Sebagai referensi penelitian-penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi sekolah, dalam rangka mengembangkan kualitas pembelajaran maka hasil penelitian ini sangat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru sehingga dapat berimplikasi terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu Pendidikan.

b. Bagi guru, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan terkhusus pada peningkatan kepuasan kerja guru yang akan juga meningkatkan pada motivasi bekerja, yakni dalam konteks ini adalah mengajar.