

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan perasaan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sikap dan perilaku seseorang yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangi pekerjaannya, bergairah dalam melakukan pekerjaannya, melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Kepuasan kerja setiap individu akan berbeda-beda karena kepuasan merupakan wujud ekspresi penerimaan individu terhadap sesuatu baik yang dilihat maupun didengar.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, meskipun pekerjaannya memiliki tekanan yang tinggi atau beresiko. Seorang yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan sebaik-baiknya, karena kepuasan kerja tersebut memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja.

Mangkunegara (2005:117) mengungkapkan aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya antara lain: upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu

pengawasan, sedangkan aspek-aspek yang berhubungan dengan diri antara lain: Umur, kondisi kesehatan dan pendidikan. Faktor yang ada pada diri karyawan yaitu: kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

Bloom (dalam Setyoningsih, 2015:11) mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain: a). Faktor individual: umur, kesehatan, watak, dan harapan. b). Faktor sosial: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan, perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. c). Faktor utama dalam pekerjaan: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:108) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh: perbedaan antara gaji yang diharapkan dengan gaji yang diterima menentukan kepuasan gaji, perbedaan antara promosi yang diharapkan dengan promosi yang didapatkan menentukan kepuasan promosi, perbedaan antara supervisi yang diharapkan dengan supervisi yang didapatkan menentukan kepuasan supervisi, perbedaan antara rekan kerja yang diharapkan dengan rekan kerja yang didapatkan akan menentukan kepuasan kerja, dan perbedaan kepuasan yang diharapkan dari pekerjaan menentukan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Dimana kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan

rekan kerja dan kepuan dengan pekerjaan itu sendiri menentukan kepuasan kerja keseluruhan.

Dari pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Luthans (2005:98) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja guru dapat digambarkan dalam beberapa aspek, pertama kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan ini muncul karena pekerjaannya menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Aspek kedua adalah pemberian gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada sekolah.

Aspek ketiga kepuasan kerja adalah promosi jabatan yang diterima guru, seorang guru SMA yang diwawancarai pada saat observasi awal menyatakan bahwa dalam pemerataan promosi jabatan yang diberikan masih kurang, dimana sulitnya dalam proses administrasi kenaikan pangkat kepegawaian. Aspek keempat pengawasan dari atasan yakni pengawasan teknis dan dukungan perilaku dari atasan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Pada saat observasi awal terlihat bahwa masih ada guru yang memakai seragam tidak sesuai dengan yang ditentukan dan adanya guru yang bercengkrama disela-sela jam mengajar. Kemudian aspek kelima dukungan rekan kerja, masih kurangnya kerjasama dan

dukungan sosial dari rekan kerja. Dan aspek keenam kondisi kerja yang mendukung, dimana kondisi kerja yang ada kurang kondusif dan masih kurangnya peralatan serta perlengkapan dalam proses belajar mengajar.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja (Amir, dkk. 2014: 18). Septina (2011:34) menjelaskan bahwa fenomena dilapangan kepuasan kerja yang dimiliki guru sangatlah rendah dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan dari guru, rendahnya prestasi kerja, kurangnya minat dan semangat dalam mengajar serta terjadinya ketidakdisiplinan dalam mengajar.

Perasaan puas seorang guru terhadap hasil pekerjaannya merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya yang ditunjukkan pada saat guru tersebut bekerja atau pada saat ia mengajar. Kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap dedikasi guru terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja guru yang tinggi akan menimbulkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja seorang guru berhubungan erat dengan sikap guru tersebut terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang ia rasakan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja kearah yang positif.

Seorang guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesainya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreatifitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Apabila guru merasa puas dalam bekerja maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, iklim komunikasi yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Ilmawan (2012:11) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi tertentu yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu (faktor individual) dan kondisi yang berasal dari luar individu (faktor situasional). Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian. Faktor situasional yaitu lingkungan kerja yang meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang antara lain: Suhaji (2016:121) pada penelitiannya yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang) menyimpulkan bahwa: faktor sosial berpengaruh sebesar 32,5%, faktor fisik berpengaruh sebesar 20,1% dan faktor finansial berpengaruh 22,5% terhadap kepuasan kerja seseorang. Sedangkan menurut penelitian dari Irwani yang berjudul “Kepuasan kerja guru sekolah dasar dalam Kecamatan Johan Pahlawan

Kabupaten Aceh Barat” menyimpulkan bahwa: dari 219 responden guru yang tersebar di 25 sekolah didapat faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja guru yaitu: pembagian jam mengajar (14,7%); hubungan sesama rekan kerja (43,1%), gaji atau imbalan (31,7%); tingkat kepedulian kepala sekolah (35,5%). lebih lanjut Mahdani (2013:76) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh dengan 137 responden didapat bahwa: gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 35,0%, Kerjasama tim berpengaruh sebesar 28,1% dan Kompensasi berpengaruh sebesar 17,4% terhadap kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas diketahui banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga peneliti membatasi penelitian hanya pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Supervisi akademik, Kerjasama tim dan *Locus of Control*.

Pada saat melakukan observasi dilapangan melalui wawancara dengan beberapa guru diketahui bahwa dalam satu tim mengajar sering dijumpai guru senior lebih membebankan tanggung jawab bahkan melimpahkan pekerjaannya kepada juniornya. Dimana seharusnya pekerjaan tersebut dilakukan bersama-sama. Kerjasama tim akan menciptakan kreativitas, ide-ide maupun gagasan gagasan baru dalam mengembangkan proses pembelajaran. Sering juga dijumpai guru-guru senior saling beradu argumen tanpa adanya pelaksanaan atau tindakan. Hal ini mengakibatkan perpecahan sehingga para guru tidak lagi memiliki kerjasama tim yang tangguh ketika menghadapi persoalan.

Kerjasama tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhannya pada saat proses belajar mengajar serta merupakan tempat untuk mengembangkan potensi dan aktualisasi. Dengan kerjasama tim yang baik akan menghasilkan energi yang positif sehingga para guru akan merasa puas dalam bekerja karena tidak merasa terbebani pada saat melaksanakan tugasnya.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru karena kepala sekolah bertanggungjawab terhadap semua persoalan yang berkaitan dengan sekolah baik yang terjadi didalam maupun diluar sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan kualitas guru salah satunya dengan melakukan supervisi kepada guru sebagai anggotanya.

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya: melakukan pembinaan, bimbingan untuk memecahkan masalah pendidikan yang dihadapi oleh guru bersama-sama dengan guru tanpa mencari-cari kesalahan guru. Karena dalam proses supervisi kepala sekolah memberi arahan, menuntun serta membimbing para guru dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh guru pada saat proses belajar mengajar sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Guru yang memiliki persepsi yang baik terhadap supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah maka guru tersebut akan mengajar dan melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal, karena supervisi berarti pembinaan kepada guru kearah perbaikan dalam mengajar. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja guru, yaitu harapan guru terhadap kepala sekolah dengan kenyataan yang

diberikan olehnya. Jika harapan guru sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh kepala sekolah maka akan menimbulkan rasa puas dihati guru tersebut. Imbalan bukan hanya dari segi materil (kenaikan gaji, tunjangan atau honor) tapi juga segi spiritual (Perhatian kepala sekolah, komunikasi yang baik antar guru dengan kepala sekolah, dorongan atau motivasi oleh kepala sekolah).

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan dilingkungan sekitar. Aktivitas individu sebagai respons terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *Locus of control*.

Seorang akan memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya maupun lingkungan luar dirinya. Melalui *Locus of control* yang dimiliki, perilaku kerja dapat dijelaskan ketika seseorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan dimana merupakan hasil kontrol internal atau eksternal mereka.

Melalui berbagai uraian diatas diketahui banyak faktor yang menjadi penyebab munculnya ketidakpuasan kerja seseorang guru antara lain: Situasi yang tidak sesuai dengan harapan, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan dan diri guru sendiri atau kepribadian guru. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja guru sangat penting untuk diteliti, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Supervisi Akademik, Kerjasama tim, dan *Locus of Control* guru terhadap Kepuasan Kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan penelitian ini, yaitu: (1). Bagaimana kepuasan kerja guru SMA Negeri di kota Binjai?; (2). Faktor-faktor apa saja yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru?; (3). Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terhadap kepuasan kerja para guru?; (4). Apakah terdapat pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kepuasan kerja para guru?; (5). Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap kepuasan kerja para guru?; (6). Apakah motivasi mengajar para guru berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru?; (7). Apakah tingkat pendidikan guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?; (8). Apakah *Locus of Control* seorang guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tersebut?; (9). Apakah budaya dan iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja guru?; (10). Apakah sarana dan prasana berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah diatas menunjukkan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru namun dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada 4 variabel saja yaitu: Supervisi Akademik, Kerjasama Tim, *Locus of Control* dan Kepuasan kerja guru.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap kerjasama tim?
2. Apakah supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap *locus of control*?
3. Apakah supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru?
5. Apakah *locus of control* guru berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung supervisi akademik terhadap Kerjasama tim.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung supervisi akademik terhadap *Locus Of Control*.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja guru.

5. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja guru.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Memperkaya khasanah pengetahuan mengenai supervisi akademik, kerja sama tim, *Locus of Control*, dan kepuasan kerja guru pada suatu lembaga pendidikan atau mengembangkan wawasan baru dalam meningkatkan kepuasan kerja guru khususnya guru SMA.

2. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat, terutama untuk:

- a. Sebagai acuan bagi kepala dinas pendidikan kota binjai dalam meningkatkan kepuasan kerja guru khususnya guru SMA.
- b. Sebagai sumber informasi bagi kepala sekolah SMA khususnya kepala sekolah SMA Negeri di kota Binjai dalam mengembangkan supervisi akademik, kerjasama tim dan *locus of control* dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dalam bekerja di sekolah.
- c. Bagi guru lain sebagai bahan pertimbangan dalam memahami dan meningkatkan kepuasan kerjanya dalam bekerja di sekolah.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai informasi dan perbandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.