

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Terdapat sedikit penelitian mengenai lingkungan kerja yang membahas mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja para pengajar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap institusi pendidikan, para peneliti setuju bahwa ketika kepuasan kerja tinggi dan tekanan kerja yang rendah, maka iklim organisasi institusi pendidikan tersebut diberikan nilai yang tinggi (Benoit & Smith, 1980; Cohen, 1974; Eckert & Williams, 1972; Hill, 1983; Kurth & Mills, 1968). Penelitian yang lain juga menemukan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja dalam hal hubungan antara rekan kerja (*interpersonal relationship*), kepaduan kelompok (*group cohesiveness*), *task involvement*, dan dimensi-dimensi yang lain (Cawsey, 1973; Friedlander & Margulies, 1969; Kaczka & Kirk, 1968; Litwin & Stringer, 1968; Prichard & Karasik, 1973; Schneider, 1973).

Penelitian mengenai permasalahan lingkungan kerja diantara institusi-institusi pendidikan adalah salah satu bidang terpenting dalam *educational study*. Penelitian ini sangat dibutuhkan agar mampu memahami serta meningkatkan fungsi dari lembaga pendidikan (Rentoul & Frazer, 1983). Altman dan Hodgetts (1979) menemukan bahwa lingkungan kerja meliputi beberapa faktor seperti iklim organisasi, tekanan kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan tekanan kerja tergantung dari persepsi seseorang terhadap iklim organisasi tempat ia bekerja (Altman & Hodgetts, 1979).

Keberhasilan mencapai sasaran dalam proses transfer ilmu pengetahuan dipengaruhi oleh iklim organisasi, dan iklim organisasi besar sekali pengaruhnya terhadap performansi para guru. Agar sasaran tersebut dan kualitas Kegiatan Belajar Mengajar bisa ditingkatkan maka perlu diciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi para guru sehingga mereka bisa mengajar dengan baik. Meningkatkan iklim organisasi merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja (Neumann, 1978).

Penelitian terhadap iklim organisasi di institusi pendidikan akan memberikan kontribusi dalam mengetahui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya dan dapat membantu untuk mengidentifikasi apa yang diinginkan oleh pekerja.

Ada banyak faktor yang membuat mengapa kepuasan kerja penting untuk dipikirkan. Berdasarkan Locke dan Latham (1990), pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki keinginan untuk terus bekerja bagi organisasinya. Pekerja yang merasa puas juga akan lebih suka untuk menunjukkan perilaku yang melebihi *job description*-nya dan perilaku ini akan membantu mengurangi stress kerja. Sedangkan, pekerja yang tidak puas akan menunjukkan perilaku yang berujung pada perilaku yang kontraproduktif (Hughes, 2006). Menurut McKay dalam Hughes (2006), anggota organisasi tidak akan menunjukkan pelayanan dan kinerja kelas dunia jika mereka merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya, atasannya dan organisasi tempat dia bekerja. Dan, alasan dari rasa puas ataupun tidak puas salah satunya dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat ia bekerja.

Oleh karena itu, permasalahan iklim organisasi sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu, antara lain adalah faktor pekerjaan itu sendiri, sistem penggajian, promosi pengajuan verbal, kondisi lingkungan kerja, desentralisasi kekuasaan, supervisi, rekan kerja, maupun kebijaksanaan perusahaan (Greenberg & Baron, 2003).

Pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja bagi individu dapat berbeda-beda, tergantung dari harapan dan kebutuhan individu tersebut. Jika faktor-faktor diatas pada kenyataannya sesuai dengan harapan individu, maka individu tersebut akan mengalami kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori kepuasan kerja dari Porter (1991) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya dari kondisi faktual, maka seseorang akan cenderung merasa lebih puas.

Kepuasan kerja memang sering menjadi perhatian yang serius dari para pimpinan organisasi, karena berkaitan erat dengan produktivitas pekerja dan kelangsungan hidup organisasi (Spector, 1997). Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat menimbulkan dampak yang berarti bagi pekerja maupun tempat ia bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya pada tempat ia bekerja, tetapi juga keuntungan bagi pekerja itu sendiri.

Pada sisi yang lain, kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi kesehatan fisik, mental maupun tingkah laku pada tenaga kerja, yang pada akhirnya akan mengakibatkan kerugian bagi tenaga kerja tersebut dan juga tempat ia bekerja (Ruslan, 2002). Secara fisik, tenaga kerja yang mengalami ketidakpuasan kerja sering mengalami keluhan-keluhan seperti sakit kepala, kelelahan, sesak nafas, dan tidak enak badan (Landy dalam Munandar, 1995). Sedangkan secara psikologis, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan permusuhan, kecemasan, ketegangan, harga diri rendah, sosialisasi rendah, serta kepuasan hidup yang rendah dikalangan tenaga kerja (Landy dalam Munandar, 1995).

Harris (1995) melakukan penelitian di sebuah kampus di Illinois dan menemukan bahwa para pengajar di kampus tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memuaskan staf pengajar di kampus tersebut. Mereka mengembangkan sebuah pusat yang disebut dengan istilah "*Center for Excellence in Teaching and Learning*". Harris (1995) menjelaskan komponen-komponen yang membentuk lingkungan kerja yang produktif yaitu :

- a. Komitmen dari organisasi untuk menciptakan lingkungan yang *innovative*.
- b. Rasa saling percaya yang dapat meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja.
- c. Mengurangi kepemimpinan "birokrasi".
- d. Melibatkan pengajar di dalam pembuatan keputusan dan kebijakan.

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa pekerjaan sebagai seorang pengajar merupakan pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja yang sangat baik. Ketidakpuasan kerja para pengajar biasanya terletak pada tingkat gaji yang diperoleh dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri.

Diener (1985) melakukan penelitian terhadap 131 staf pengajar dan menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dari pengajar disebabkan oleh prestasi yang dicapai oleh siswanya, perkembangan intelektual pengajar, bekerja dalam kondisi yang fleksibel dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Diener (1985) menemukan 89% responden menyatakan mereka sangat puas dengan pekerjaan mereka sebagai pengajar dan 92% menyatakan bahwa mereka tidak berencana untuk mengubah karir. Para pengajar menyatakan bahwa mereka melihat pekerjaan sebagai seorang pengajar adalah sebuah karir, tidak hanya sekedar pekerjaan. Diener (1985) juga menemukan bahwa pengajar sangat senang dengan pekerjaannya dan merasa bahwa mereka lebih menyukai pekerjaannya dibandingkan dengan kebanyakan orang dengan profesi yang berbeda.

Diener (1985) mengatakan bahwa ketidakpuasan pengajar dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti lingkungan kerja (fasilitas yang buruk, peralatan, resource, dsb), gaji yang rendah, kurangnya penghargaan, kurangnya kesempatan untuk berkembang. Lebih lanjut lagi Diener menemukan bahwa para pengajar paling tidak puas dengan kepemimpinan birokrasi. Penelitian yang dilakukan Hill (1986-1987) di Pennsylvania menemukan bahwa pengajar tidak puas terhadap gaji yang mereka peroleh, kurangnya waktu untuk diri mereka sendiri dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri

Berdasarkan keterangan-keterangan diatas dan mengingat pentingnya dunia pendidikan bagi kehidupan manusia, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja anggotanya.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara jelas :

1. Apakah *Affiliation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *Staff freedom* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *Participatory Decision Making* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah *Innovation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah *Resource Adequacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah *Professional Interest* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh dari *Affiliation* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh dari *Staff freedom* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh dari *Participatory Decision Making* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji pengaruh dari *Innovation* terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji pengaruh dari *Resource Adequacy* terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji pengaruh dari *Professional Interest* terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi SMAN A Kota Depok, Jawa Barat : Dengan penelitian ini diharapkan SMAN A di kota Depok Jawa Barat mengetahui iklim organisasi seperti apa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan mengetahui hal ini, diharapkan SMAN A di Kota Depok dapat memperbaiki iklim organisasi sehingga dapat memenuhi harapan dari anggotanya.
2. Bagi Pihak Lain: sebagai bahan untuk menambah pengetahuan maupun bahan perbandingan untuk membuat penelitian selanjutnya.

3. Bagi penulis : Dengan pemahaman dari tujuan-tujuan penelitian di atas, penulis akan mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di SMAN A di Kota Depok sebagai sebuah organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Unit Analisis

Responden yang akan diteliti dalam penelitian kali ini adalah para guru di SMAN A Kota Depok, Jawa Barat.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh sejumlah variabel bebas (X_1 s.d. X_n) terhadap variabel terikat (Y). Selain itu analisis ini dapat juga digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel terikat (Y) berdasarkan nilai dari variabel-variabel bebasnya (X_1 s.d. X_n) sehingga bisa diketahui seberapa besar pengaruh *affiliation*, *staff freedom*, *participatory decision making*, *innovation*, *resource adequacy* dan *professional interest* terhadap kepuasan kerja.

1.5.2 Wilayah Penelitian

Penelitian dilakukan di kawasan sekolah Menengah Atas Negeri A (SMAN A) Kota Depok Provinsi Jawa Barat.

1.5.3 Periode Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data untuk penelitian ini akan dimulai pada bulan Mei 2009 sampai dengan bulan Juli 2009.

I.6 Sistematika Penulisan

Kerangka penelitian secara garis besar dan secara keseluruhan terdiri dari 5 bab utama, yaitu:

1. Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah (*research problem*), perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

2. Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini akan diuraikan hasil dari tinjauan kepustakaan atau riset data sekunder berupa serangkaian teori yang relevan untuk digunakan sebagai landasan penelitian.

3. Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini menjabarkan bagaimana penelitian dilakukan. Termasuk di dalamnya adalah metode dan variabel penelitian, pengumpulan data, pengambilan sampel, analisis serta interpretasi data.

4. Bab IV : Analisa dan Pembahasan

Bab ini berisi data primer yang telah dikumpulkan dan pengolahannya serta interpretasi yang dihasilkan dari pengolahan data tersebut untuk menjawab permasalahan penelitian.

5. Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan pernyataan-pernyataan singkat yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian. Serta pemberian saran oleh peneliti kepada organisasi yang menjadi sampel penelitian (SMAN A Kota Depok Provinsi Jawa Barat) dan saran untuk penelitian selanjutnya.