

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran pendidik, khususnya guru, memiliki pengaruh besar dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan pendidikan di Indonesia bergantung pada komitmen dan tanggung jawab seluruh elemen bangsa dalam mewujudkan sistem pendidikan yang diharapkan. Contohnya Sekolah Dasar (SD), di mana setiap SD memiliki tim pengajar yang dikoordinasikan oleh kepala sekolah. Guru sebagai pendidik memainkan peranan krusial dalam proses pembelajaran. Kepuasan kerja mempengaruhi kualitas guru, hal ini mencakup berbagai aspek, seperti penghargaan atas hasil kerja, kesesuaian penugasan, perlakuan yang adil, fasilitas yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Andika et al. (2019:191), kepuasan dalam bekerja merupakan aspek krusial bagi suatu organisasi. Jika anggota organisasi tidak merasakan kepuasan kerja, maka hal ini dapat berdampak pada pencapaian kinerja individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan. Kepuasan seorang guru tercermin dari sikapnya terhadap profesi yang dijalankan. Sudaryo et al. (2018:76), Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan tentang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan dengan harapan pada imbalan yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan kondisi di lapangan yaitu di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi permasalahan kepuasan kerja guru yang dikaitkan dengan proses pembelajaran serta fasilitas, terungkap bahwa karena ketersediaan bahan ajar masih belum mencukupi. Selain itu, meskipun sebagian guru telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal sebagai pendidik, masih ada beberapa yang belum mencapai tingkat kinerja yang optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, dan pengakuan dan penghargaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memastikan semua guru dapat bekerja secara efektif.

Berlandaskan hasil observasi di lapangan, guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung merasa puas dalam menjalankan tugasnya serta aktif berkomunikasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja umumnya disebabkan oleh kurangnya efektivitas dalam mengajar serta minimnya komunikasi dengan kepala sekolah. Berikut ini adalah hasil prasurevei yang dilakukan kepada dua puluh guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII:

Tabel 1.1 Prasurvei Kepuasan Kerja Guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Saya kurang diperhatikan dalam pengembangan karier	16	4	20
Saya tidak puas dengan fasilitas kerja yang ada di sekolah	16	4	20
Saya tidak puas dengan interaksi sosial di sekolah	15	5	20

Sumber: data diolah, 2025

Berlandaskan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap dua puluh guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi diketahui bahwa enam belas guru merasa kurang di perhatikan dalam pengembangan karier, enam belas guru tidak puas dengan fasilitas kerja yang ada di sekolah, dan lima belas guru tidak puas dengan interaksi sosial di sekolah. Ketidakpuasan ini tercermin dalam sikap para guru yang menunjukkan tingkat disiplin rendah, seperti tidak melakukan persiapan mengajar dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa ada perbaikan, dampaknya bisa menurunkan produktivitas guru, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pendidikan.

Menurut Sutrisno, E. (2017:109), salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja adalah dorongan motivasi. Oleh karena itu, motivasi kerap dianggap sebagai elemen yang mendorong seseorang dalam bertindak. Bagi karyawan,

motivasi kerja perlu berada pada tingkat yang optimal, tidak hanya untuk meningkatkan kreativitas dalam bekerja, tetapi juga untuk memperbaiki performa secara keseluruhan. Selain itu, motivasi berperan dalam memastikan bahwa visi serta misi organisasi dapat diwujudkan dengan baik. Seorang pendidik seharusnya memiliki faktor internal yang kuat, seperti dorongan motivasi, yang berperan besar dalam mendorong dirinya untuk mencapai prestasi serta menjalin hubungan kerja yang baik. Faktor ini menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja, baik dalam hal pengembangan kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, maupun profesional. Semakin tinggi semangat kerja seseorang, semakin baik pula performanya. Sebaliknya, jika motivasi melemah, maka hasil kinerja akan menurun dan dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan dalam pekerjaannya

Tabel 1.2 Daftar Absen Guru

Bulan	Jumlah Guru yang Tidak Masuk Bekerja				Jumlah
	Izin	Sakit	Cuti	Alfa	
Januari	6	4	10	11	31
Februari	4	5	7	9	25
Maret	7	8	3	7	25
April	7	4	8	5	24
Mei	7	8	10	12	37
Juni	3	2	5	6	16
Juli	8	7	10	10	35
Agustus	6	5	9	8	28
September	5	8	9	11	33
Oktober	8	7	6	9	30
November	5	4	5	3	17
Desember	8	9	9	11	37

Sumber: data diolah, 2024

Di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi terlihat adanya guru yang kurang motivasi kerja. Berlandaskan tabel yang dipaparkan di atas dapat

terlihat tahun 2024 banyak guru yang mengabaikan ketidakhadiran di sekolah. Menurut Pramana dan Widiastini (2020:125) motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi. Guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, bersikap acuh tak acuh pada tugasnya, dan kurang bergairah dalam menjalankan tugas biasanya kurang motivasi. Selain itu, guru yang kurang memiliki motivasi kerja juga sering meninggalkan sekolah pada saat jam kerja yang menyebabkan informasi yang diterima oleh guru menjadi terlambat sehingga sulit dalam melaksanakan pembaharuan. Berikut ini hasil prasurvei dari motivasi kerja guru SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII:

Tabel 1.3 Prasurvei Motivasi Kerja Guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Saya kurang semangat dalam menjalankan tugas sehari-hari	15	5	20
Saya kadang datang terlambat	16	4	20
Saya kurang mendapatkan penghargaan atas kinerja	16	4	20

Sumber: data diolah, 2025

Berlandaskan hasil prasurvei pada motivasi kerja bisa dilihat jika lima belas guru kurang semangat dalam menjalankan tugas sehari-hari, enam belas guru kadang datang terlambat, dan enam belas guru kurang mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka. Guru yang kurang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi mengajar yang rendah. Ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja seorang guru menurun, kepuasan dalam pekerjaannya pun ikut berkurang.

Budaya organisasi termasuk salah satu elemen yang berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Wibowo (2016:16) mengungkapkan bahwa budaya organisasi mencerminkan filosofi mendasar yang mencakup kepercayaan, norma, serta nilai-nilai bersama yang membentuk karakteristik bagaimana sesuatu dilakukan dalam suatu

organisasi. Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi turut berdampak pada kinerja guru, karena berfungsi sebagai pedoman bagi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas serta membentuk perilaku mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pegawai atau guru untuk dibimbing dalam menganalisis, berpikir, serta memahami permasalahan yang mereka hadapi dengan cara yang tepat. Jika suatu budaya kerja diterapkan secara paksa, hal ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara individu dan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kondisi psikologis pegawai dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam berkolaborasi.

Menurut Sulaksono, H. (2015:4), budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan perilakunya di organisasi tersebut. Budaya organisasi di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII, Kota Bekasi menunjukkan bahwa masih belum mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Para pendidik tidak hanya mengajar di satu sekolah, tetapi juga di beberapa sekolah lainnya. Akibatnya, mereka sering datang terlambat ke kelas meskipun jam pelajaran sudah dimulai. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum sepenuhnya disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kurangnya keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan mencerminkan lemahnya koordinasi antara kepala sekolah dan tenaga pengajar. Hal ini memerlukan perhatian yang lebih, karena budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII. Berikut ini hasil prasurvei budaya organisasi di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII:

Tabel 1.4 Prasurvei Budaya Organisasi Guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Saya kurang diberikan keterlibatan dalam pengambilan keputusan	16	4	20
Saya kurang menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Kepala Sekolah	16	4	20

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Saya kurang berpartisipasi dalam kegiatan sekolah	15	5	20

Sumber: data diolah, 2025

Pada tabel 1.4 bisa diamati bahwa hasil prasurvei pada budaya organisasi di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII menyatakan bahwa enam belas guru kurang diberikan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, enam belas guru tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh kepala sekolah, dan lima belas guru tidak berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat yang menggerakkan kepuasan kerja yang tinggi dari pegawai. SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi memiliki budaya organisasi yang rendah, maka kepuasan kerja guru juga akan semakin menurun.

Berlandaskan berbagai permasalahan di atas penulis tertarik melangsungkan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang dapat diambil yakni sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Setiap aktivitas memiliki maksud tertentu, termasuk dalam pelaksanaan penelitian ini. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kepala sekolah SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi dalam upaya meningkatkan kinerja para guru.
2. Guru
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menjadi referensi bagi para pendidik di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan adanya hasil penelitian ini, guru-guru di sekolah tersebut diharapkan dapat lebih memahami pentingnya metode pembelajaran yang efektif serta terus berupaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.
3. Pihak lain
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan serta bahan pertimbangan bagi para peneliti di masa mendatang yang berkeinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan tingkat kepuasan dalam bekerja.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan dan tujuan penelitian, peneliti membatasi masalah ruang lingkup sebagai berikut:

1. Analisis data difokuskan pada guru yang mengajar di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi.

2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII Kota Bekasi.

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini meliputi latar belakang masalah dalam penelitian, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah serta sistematika pelaporan dalam penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua ini didalamnya menggambarkan serta menjelaskan tentang hal-hal yang mendasari penelitian ini yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian ini, hasil-hasil penelitian terdahulu serta penelitian yang memberikan gambaran yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang metode penelitian, Lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data, deskripsi variable penelitian, metode analisis data, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: gambaran umum objek penelitian, profil responden, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, hasil uji analisis regresi linier berganda, hasil uji hipotesis serta pembahasan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisikan simpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII.