

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan kegiatan yang melibatkan tenaga kerja seperti guru, dosen, tutor, instruktur atau sebutan yang lainnya. Fungsi dan tujuan utama pendidikan Indonesia sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Besarnya tujuan pendidikan di Indonesia akan memberikan tanggung jawab yang besar pula bagi Bangsa Indonesia .

Faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki prestasi. Oleh karena itu untuk menghasilkan prestasi, organisasi harus dimulai dari perbaikan kepuasan kerja personal dan anggota organisasi. Selain itu, tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat juga memberikan manfaat bagi organisasi. Seseorang bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika kebutuhan terpenuhi, maka karyawan merasa puas, dan sebaliknya, bila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka semangat dan gairah kerja turun, merasa bosan bekerja, tingkat kemangkiran meningkat, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja terkait dengan sikap karyawan terhadap berbagai faktor di tempat kerja, antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial di tempat kerja, penghargaan dan kepemimpinan, di antara faktor-faktor lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2011). Kemudian

Dewi (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada ketidaksesuaian antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, atau nilai) dan apa yang dirasakan atau dipersepsikan atau dicapai melalui kerja.

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang dipunyai sehari-hari dan dianggap sebagai sumber beban (Rivai, 2011). Guru memiliki beban kerja dengan intensitas yang bervariasi dan membutuhkan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya karena pekerjaan ini menuntut guru untuk melayani dan memberikan kepuasan kepada siswa/i ditambah lagi terkadang melakukan pekerjaan di luar jam kerja. Beban kerja dengan intensitas yang bervariasi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan potensi kejenuhan kerja. Beban kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana dia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya kejenuhan kerja.

Jackson dan Maslach (1981) mendefinisikan kejenuhan kerja (burnout) adalah suatu keadaan kelelahan mental dan telah digambarkan sebagai sindrom kelelahan emosional. Burnout menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat. Maslach dan Jackson (1981) berpendapat indikator burnout terdiri dari tiga bagian, antara lain kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), dan rendah capaian personal (Reduced personal accomplishment). (Maharani & Triyoga, 2012) menyatakan bahwa kejenuhan (burnout) kerja menjadi masalah bagi organisasi bila mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas. Orang yang mengalami burnout biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah karena

kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan kesambutan bekerja dan lainnya sebagainya (Supardi, 2003). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada di sekolah. Berbagai keadaan menyebabkan etos kerja guru rendah, hal ini tentunya akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Menurut Nitisemito (2000) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan pimpinan dan teman sejawat, kebebasan berkreasi, akan menyebabkan guru bekerja dengan baik dan bersemangat, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung membuat kinerja guru menjadi kurang bersemangat.

SMK Raden Rahmat Mojosari yang berada di tepi jalan raya di kota kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto berdiri tahun 2001 sebagai sekolah menengah kejuruan yang sangat sederhana dengan jumlah siswa yang hanya belasan orang. Duapuluh satu tahun adalah usia yang cukup matang bagi SMK Raden Rahmat sebagai sekolah swasta yang dikelola mandiri dari yayasan tanpa dukungan dana dan manajemen yang kuat. Saat ini SMK Raden Rahmat yang berada di bawah naungan Yayasan Darul Falah Mojokerto memiliki 9 (Sembilan) program/kompetensi keahlian, yaitu : Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran, Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Teknik Mekanik Industri, Teknik dan Bisnis Sepeda Motor, Perbankan dan Keuangan Mikro, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Teknik Alat Berat dan Bisnis Daring dan Pemasaran. Adapun jumlah siswanya mencapai 2167 siswa dengan 91 guru.

Berdasarkan temuan masalah dan kondisi di lapangan dari hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan terdapat masalah dalam kepuasan kerja yaitu hubungan guru dengan rekan kerja belum dapat terjalin harmonis, terlihat dimana cara guru menyelesaikan tugas yang harusnya dikerjakan bersama tetapi dikerjakan secara sendiri, Selajutnya guru lebih nyaman untuk bercerita dibanding untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya dan terkadang pembayaran gaji telat misal pembimbing PKL atau jadi panitia kegiatan yang lain. Pada saat hubungan guru dengan rekan kerjanya berjalan baik maka akan meningkat kinerjanya. Permasalahan yang lain terdapat lingkungan sekolah masih kurang terjaga terkait kebersihan didalam kelas hal tersebut mengganggu proses pembelajaran. Fasilitas tempat parkir guru yang berukuran kecil, tetapi dengan jumlah guru yang banyak maka parkir tersebut kurang luas dan tidak cukup untuk tempat parkir guru maupun staf sekolah. Dan kurangnya sarana prasarana pada guru dalam proses mengajar seperti alat untuk praktek yang digunakan tidak sebanding dengan banyaknya jumlah siswa yang dilayani. Terdapat beberapa guru diberi tugas tambahan sebagai ketua program jurusan dan berkaitan dengan tanggung jawab, masih ditemukan guru yang terlambat kesekolah. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat dirasakan oleh guru ketika didukung lingkungan kerjanya.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kejenuhan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMK Raden Rahmat Mojosari.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja guru SMK Raden Rahmat?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja guru SMK Raden Rahmat?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Raden Rahmat?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Raden Rahmat?
5. Apakah kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Raden Rahmat?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Raden Rahmat dengan kejenuhan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Raden Rahmat dengan kejenuhan kerja sebagai variabel intervening ?

B. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kejenuhan kerja pada guru SMK Raden Rahmat
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kejenuhan kerja pada guru SMK Raden Rahmat
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Raden Rahmat
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Raden Rahmat
5. Untuk menganalisis pengaruh kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Raden Rahmat
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Raden Rahmat dengan kejenuhan kerja sebagai variabel intervening

7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Raden Rahmat dengan kejenuhan kerja sebagai variabel intervening

C. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan dan masukan kedepannya dalam meningkatkan kepuasa kerja karyawan. Serta dapat dijadikan acuan evaluasi berbagai factor yang berpengaruh dalam tujuan bersama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu sumber informasi dan bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kejenuhan kerja sebagai variabel intervening



