

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh manusia untuk mengembangkan potensi manusia lain atau memindahkan nilai-nilai yang dimilikinya kepada orang lain dalam masyarakat. Proses pemindahan nilai tersebut dapat dilakukan melalui pengajaran, pelatihan, dan indoktrinasi (bimbingan). Pendidikan sebagai suatu proses pemindahan nilai berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan rumah tangga, sekolah, dan masyarakat sehingga tanggung jawab pendidikan diselenggarakan dengan kewajiban mendidik.

Kepuasan kerja begitu penting karena di sebuah organisasi, karena faktor yang paling mempengaruhi dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Agar dedikasi dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat maka kepuasan kerja harus diciptakan dengan baik.

Handayani, Nyoto, dan Panjaiatan (2023) kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pegawai mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, job satisfaction dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja. Yang dimaksud pekerja dalam penelitian ini adalah guru, sedangkan yang dimaksud atasan atau majikan adalah kepala sekolah atau pihak yayasan yang terkait dalam pembayaran gaji guru. Jika guru tidak dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal itu dianggap didzalimi oleh pihak-pihak yang terkait dalam pembayaran gaji guru tersebut. Jika hal itu terjadi, maka guru tersebut mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pemberian gaji merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja

dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur.

Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat. Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ
مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)". (Q.S. At Taubah : 59)

Apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat diri merasa puas dengan pekerjaan. Pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah.

Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sabda Nabi Saw: "*Barang Siapa yang bekerja keras untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah mujahid fi Sabillah*"• (H.R. Ahmad)

Hadits ini Nabi Saw ingin menunjukkan betapa tingginya kedudukan bekerja dalam Islam, sehingga hanya dengan bekerja keras (sungguh-sungguh) suatu dosa bisa dihapuskan oleh Allah.

Kepuasan kerja dipengaruhi pemenuhan kebutuhan, perbedaan antara yang diharapkan dari sebuah pekerjaan, pencapaian nilai seorang individu, perlakuan secara adil dan komponen genetik. Dapat dijelaskan pula,

kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan, sikap dan pikiran mengenai respon atau timbal balik seseorang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Wibowo, Handayani, dan Susanto (2022) kepuasan kerja tidak hanya dilihat pada saat melaksanakan pekerjaan namun juga dapat dilihat dari aspek kejiwaan seperti minat kerja, ketentraman kerja dan sikap terhadap pekerjaan. Dari sisi finansial berkaitan dengan jaminan sosial karyawan itu sendiri seperti gaji, tunjangan, kompensasi, jaminan sosial, promosi dan jaminan sosial.

Kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh minat dan stress kerja. Salah satu indikator keberhasilan dalam menguasai dan mengembangkan kesiapan mengajar tersebut antara lain adalah menumbuhkan minat pada profesi kependidikan. Gohae (2020) bahwa minat yang besar adalah modal besar yang berarti mencapai objek atau sasaran yang. Pentingnya orang akan menentukan apakah kegiatan tersebut terlibat. Minat dan perhatian masyarakat yang kuat mulai terlihat dari banyaknya orang yang menaruh perhatian pada pekerjaan.

Suyanto, Rahmi, dan Tasman (2019:189) "minat adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat/dekat hubungan tersebut makin besar minatnya. Minat mengandung unsur-unsur kognisi, emosi dan konasi". Minat untuk mengajar akan timbul karena adanya kesesuaian antara profesi kependidikan dengan keadaan tenaga pendidik itu sendiri. Kemudian akan memberikan perhatian yang besar dan akan timbul perasaan tertarik untuk memahami dan mempelajari mengenai profesi ketenaga pendidikan.

Sikap tenaga pendidik merupakan pengetahuan dan perilaku tenaga pendidik yang mencerminkan kepribadian tenaga pendidik profesional, maka dalam dirinya akan tumbuh motivasi untuk mengembangkan sikap mengajar, baik mulai dari etika, gaya bicara, tingkah laku dan perbuatannya di depan peserta didik dan masyarakat.

Tenaga pendidik dituntut bertanggung jawab terhadap diri sendiri, lembaga pendidikan, serta masyarakat, dan semua itu bukanlah pekerjaan yang mudah. Belum lagi masalah yang muncul dari keluarga, atau bahkan dari lembaga pendidikan itu sendiri. Semua itu memudahkan terkena stress kerja. Permasalahan yang timbul itu bisa berasal dari dalam maupun dari luar, dan permasalahan itu bisa datang dari dalam diri sendiri, keluarga, lingkungan bahkan dari pekerjaan. Apabila permasalahan itu dibiarkan berlarut-larut akan

menyebabkan stres, yang bisa membahayakan fisik, kejiwaan, serta perilaku ketika salah dalam persepsi, penanganan, dan pengelolaannya.

Stress kerja merupakan masalah yang harus di perbaiki oleh setiap pekerja. Stres kerja dapat ditimbulkan dari ketidaknyamanan dan terlalu banyak beban kerja, sehingga hal tersebut akan menyebabkan para pekerja merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Stress yang dihadapi tenaga pendidik akibat lingkungan tempat bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Dacholfany (2018) Stres merupakan suatu keadaan yang dinamis seorang individu dihadapan kepada peluang dan tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh seorang individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress dapat didefinisikan sebagai penderitaan jasmani, mental, atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu.

Stres pada tenaga pendidik mungkin bisa ditandai dengan munculnya gejala-gejala seperti tidak sabaran, baik dalam sosialisasi maupun saat menghadapi siswa di kelas, lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang konsentrasi dalam mengajar, pelupa, peka terhadap kritik yang ditujukan pada dirinya, atau bisa muncul efek kelembagaan yaitu sering absen (tidak masuk) kerja dengan berbagai alasan, menghindari tanggung jawab, produktivitas kerja/mengajar rendah atau turun, dan justru sering dihindangi rasa benci terhadap pekerjaan sebagai gejala yang ekstrim.

Berdasarkan hasil pra survei pada tanggal 23-28 Oktober 2023, didapatkan beberapa data sebagai berikut:

Tabel 1. Data hasil pra survei di SD Negeri Se Kecamatan Batanghari

No.	Aspek Penilaian	Jumlah Responden	Kepuasan Kerja	
			Puas	Tidak puas
1	Tidak diberi reward walaupun sudah melaksanakan tugas dengan baik	20	9	11
2	Hasil belajar peserta didik rendah	20	7	13
3	Kelas tidak kondusif saat mengajar	20	5	15
4	Kurangnya sarana dan prasarana dalam bekerja	20	7	13
5	Beban tugas yang sesuai dengan kompetensi guru	20	8	14
Rerata			7,2	13,2

Berdasarkan table 1, maka dapat dijelaskan bahwa pada aspek tidak diberi reward walaupun sudah melaksanakan tugas dengan baik kepuasan guru

dalam mengajar yang merasa tidak puas sebanyak 11 responden dari 20 responden. Pada aspek hasil belajar peserta didik rendah, kepuasan kerja guru hanya yaitu 7 responden. Pada aspek kelas tidak kondusif saat mengajar, kepuasan kerja guru hanya yaitu 5 responden. Pada aspek kurangnya sarana dan prasarana dalam bekerja, kepuasan kerja guru hanya yaitu 7 responden. Sedangkan pada aspek beban tugas yang sesuai dengan kompetensi guru, kepuasan kerja guru hanya yaitu 8 responden.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti mempertanyakan seberapa jauh “Pengaruh Minat dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik di SD Negeri Se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah minat terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah minat dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui minat terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui minat dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SD Negeri se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.

D. Kegunaan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat:

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sekolah dalam mengembangkan karya ilmiah terkait minat dan stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran terkait kepuasan mengajar tenaga pendidik.

E. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah pernyataan yang diterima kebenarannya tanpa pembuktian. Asumsi ini menjadikan suatu titik total pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti. Asumsi pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh minat dan stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh minat dan stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik. Pada ruang lingkup penelitian ini meliputi lokasi penelitian yang akan dilaksanakan di SD Negeri se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. Waktu penelitian pada tanggal 01 Desember 2023-20 Desember 2023. Yang menjadi subjek penelitian adalah tenaga pendidik di SD Negeri se Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.