

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pendidikan adalah salah satu kunci awal yang akan membawa kesuksesan suatu bangsa. Sebagai tenaga pendidik yang profesional seorang guru harus memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, moral, spiritual dan intelektual. Maka dari itu seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan juga sehat secara jasmani dan rohani. Penelitian ini dilakukan pada para tenaga pendidik atau guru sekolah menengah pertama dan menengah kejuruan. Terdapat pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dari seorang guru. Dalam penelitian (Fikri, 2019) menyebutkan bahwa disaat seorang guru mengalami masalah keluarga yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan seorang guru kadang tidak masuk untuk mengajar terutama saat adanya tuntutan keluarga dan juga kelelahan hal itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru. Selain hal tersebut sebagai tenaga pendidik juga dituntut untuk memiliki kemampuan dapat dilihat pada data kemendikbud tahun 2016 bahwa jumlah kepala sekolah dan guru dikdasmen yang layak mengajar atau memiliki ijazah S1 atau D4 sebesar 84,82% yang mana masih terdapat 15,18% kepala sekolah dan guru yang tidak layak mengajar. Sehingga peningkatan kualifikasi

kemampuan kompetensi seluruh sumber daya manusia yaitu guru dan tenaga pendidik adalah faktor penentu lainnya dan juga merupakan aset bangsa dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dilihat dalam penelitian (Yohanas, 2018) komunikasi juga merupakan salah satu faktor penentu atas kepuas kerja bagi guru, karena dalam menjalankan interaksi dan administrasi dalam suatu organisasi komunikasi adalah faktor yang utama.

Kepuasan kerja telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir sebagai topik diskusi yang lebih luas. Munculnya minat yang cukup ini sebagian karena terjadinya penurunan level produktivitas dalam organisasi. Melalui kepuasan kerja dapat menentukan apa yang sebenarnya akan dilakukan. Dalam diri setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap sesuatu yang dirasa sesuai dengan apa yang dia rasakan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang didapatkannya (Ghozali, 2017). Pentingnya kepuasan kerja juga dapat meningkatkan efisiensi kerja yang diberikan (Akpinar et al., 2013). Kepuasan kerja bukan merupakan suatu variabel yang tidak dapat berdiri sendiri, tetapi dapat disebabkan dari berbagai faktor yang bersumber dalam organisasi ataupun dari karyawan itu sendiri (Yakub, 2017). (Alegre et al., 2016) mengatakan kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang serta merupakan faktor penting dalam kehidupan karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Rowold et

al., 2014). Menurut (Emi & Rindi, 2019) untuk meningkatkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kemampuan kerja, komunikasi, dan konflik kerja.

Menurut (Kasmir, 2016) Kemampuan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam situasi ini pendidikan dan pengalaman pekerjaan sebelumnya termasuk didalamnya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) Kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seseorang untuk dapat digunakan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan hasil yang berkualitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kemampuan setiap individu dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan teknis yang pernah diikuti serta kemampuan dalam menguasai pekerjaan. (Lottrup et al., 2015) mengatakan bahwa dalam beberapa tahun terakhir banyak upaya yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja melalui lingkungan fisik pada tempat kerja. Melihat penelitian (Emi & Rindi, 2019) variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi adalah arus pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi (Prabawa, 2013). (Iska, 2017) mengatakan bahwa adanya komunikasi sangat diperlukan dalam organisasi atau perusahaan untuk dapat menjalin hubungan saling

menghormati, menghargai, dan toleransi kepada sesama karyawan guna untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. Sedangkan (Yudiawan et al., 2017) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah proses yang menghubungkan individu dan kelompok dalam suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dengan sesama anggota organisasi. Selain itu (Pongton & Suntrayuth, 2019) berpendapat bahawa komunikasi merupakan pusat yang memungkinkan informasi dapat mengalir dalam suatu organisasi. Dalam penelitian (Wirawan & Sudharma, 2015) variabel komunikasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kemampuan dan komunikasi, ada pula faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah konflik kerja-keluarga. Menurut Handoko (2017), konflik merupakan kejadian setiap interaksi atau permusuhan antara dua belah pihak atau lebih. Selanjutnya (Mumu et al., 2021) mengemukakan bahwa konflik kerja keluarga terjadi ketika pengalaman dan komitmen organisasi pada tempat kerja mengganggu dalam kehidupan keluarga. Konsep dalam kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik, psikologi dan sosial untuk dapat melakukan pekerjaan dan tuntutan kerja tertentu (Ludmilla, 2020). Menurut penelitian (Susanto, 2010) variabel konflik kerja keluarga tidak mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini memperlakukan kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang dapat dipengaruhi oleh

kemampuan, komunikasi, dan konflik kerja-keluarga. Dan peneliti bermaksud untuk mengkaji seberapa kuat pengaruh kemampuan, komunikasi, dan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja guru.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis, maka permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?
- 1.2.2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?
- 1.2.3. Apakah konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dituliskan, maka tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Menguji dan menganalisa pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja guru.
- 1.3.2. Menguji dan menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja guru.
- 1.3.3. Menguji dan menganalisa pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja guru.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoris

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengembangan secara teori dalam hal pengaruh kemampuan, komunikasi, konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Untuk pihak instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai dasar pengambilan keputusan dalam hal kemampuan, komunikasi, konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja guru. Dan untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia untuk organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.