

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang diutamakan dalam pembangunan nasional karena pendidikan yang berkualitas menjadi tolok ukur kemajuan suatu negara. Pendidikan yang berkualitas memiliki dampak positif terhadap perkembangan ekonomi, sosial, dan politik. Sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (2009: 46) bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya lewat proses pendidikan yang bermutu.

Pendidikan yang berkualitas di suatu negara akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, pengurangan kemiskinan, perbaikan kualitas hidup, stabilitas sosial dan politik, dan inovasi teknologi. Oleh karena itu, dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengisyaratkan bahwa sekolah sebagai pusat pendidikan harus mampu menyelenggarakan kegiatan pendidikan yang bermutu. Tersedianya guru yang berkualitas merupakan salah satu elemen kunci bagi terwujudnya pendidikan yang berkualitas.

Kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dipengaruhi oleh banyak variabel; salah satunya adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru merupakan kondisi psikologis yang mencakup sejumlah perasaan positif dalam

melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru sangat penting, karena berdampak pada kesejahteraan pribadi, efektivitas pengajaran, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Deci dan Ryan, 2013).

Berbagai hasil penelitian deskriptif tentang kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di berbagai wilayah Indonesia masih rendah. Hasil penelitian Wulandari (2008) menunjukkan bahwa dari 66 guru yang diteliti di Malang 54,34%-nya mempunyai tingkat kepuasan kerja pada kategori 'rendah' dan 45,55% berada pada kategori 'sedang'. Penelitian Pinongton dan Wanda (2017) di Minahasa menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% guru mempunyai tingkat kepuasan kerja dalam kategori 'tidak puas' dan sebanyak 33,3% guru menyatakan 'puas'. Hasil penelitian Nugroho (2019) di Delitua bahwa lebih dari 50% guru menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam kategori 'rendah'; 25% guru menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam kategori 'kurang'; dan hanya 10% guru mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori 'tinggi'.

Gejala adanya kepuasan kerja guru yang belum optimal juga terjadi di kalangan Guru SMKN 3 Kupang. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah kejuruan yang memiliki beberapa program studi yang lebih banyak diminati oleh remaja perempuan. Program-program studi tersebut antara lain adalah tataboga, tatabusana, dan kecantikan. Program studi ini membekali para siswi dengan keterampilan siap pakai yang pada saat ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat Kota Kupang. Jika para tamatannya berhasil memiliki keterampilan yang berkualitas maka guru akan merasa puas dalam melaksanakan kinerjanya.

Berdasarkan sejumlah pengamatan dan hasil wawancara penulis terhadap para guru dalam rangka mengumpulkan data awal pada Hari Sabtu, Tanggal 11 Mei 2024 dapat disimpulkan sementara bahwa tingkat kepuasan kerja guru masih belum optimal. Sejumlah guru mengatakan bahwa imbalan yang diterima belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada sekolah, fasilitas pendukung pembelajaran sering tidak dapat difungsikan secara optimal, dukungan kepala sekolah untuk pengembangan profesional secara berkelanjutan belum optimal, kepala sekolah jarang memberikan pengakuan secara formal terhadap guru yang berprestasi, kepala sekolah kurang memberikan kesempatan kepada semua guru dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan data awal tersebut penulis menduga bahwa belum optimalnya kepuasan kerja Guru SMKN 3 Kupang disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, dan lingkungan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam membangun kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah guru pada hari Sabtu, Tanggal 11 Mei 2024, penulis memperoleh informasi bahwa praktik kepemimpinan Kepala SMKN 3 Kupang menunjukkan gejala kurangnya transparansi dalam kebijakan dan prosedur, berorientasi pada kontrol yang kurang fleksibel, kurangnya pemberdayaan guru, kurangnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengajaran. Menurut Stronge (2021) bahwa praktik kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja guru.

Dalam berbagai penelitian terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Bogler (2002) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi pekerjaannya; kepemimpinan kepala sekolah yang melibatkan pemberian penghargaan kepada guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru (Ardiyansyah, 2022); ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru (Rahayu, 2017; Aimang dan Rahman, 2019; Arini, Arafat, dan Wahidy, 2021).

Faktor kedua yang penulis duga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMKN 3 Kupang adalah budaya organisasi sekolah. Berdasarkan sejumlah pengamatan dan hasil wawancara dengan sejumlah guru pada hari Sabtu, Tanggal 11 Mei 2024 dan hari Sabtu, 18 Mei 2024, penulis memperoleh sejumlah data bahwa kesempatan guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi masih sangat kurang, kurangnya sistem penghargaan yang jelas untuk kontribusi individu, kurangnya kolaborasi dan kerja tim di antara staf, dan kurangnya keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam kegiatan sekolah.

Budaya organisasi sekolah adalah suatu konsep yang merujuk pada nilai, norma, praktik, dan perilaku yang berkembang di sebuah sekolah. Budaya sekolah yang tinggi akan mencerminkan nilai keadilan, kejujuran, kesetaraan, dan kerjasama; terdapat etika kerja yang tinggi, disiplin, saling menghormati; ada komunikasi terbuka dan kolaborasi; dan melaksanakan tradisi ritual, seperti perayaan kelulusan, dan perayaan lainnya. Dengan demikian, budaya organisasi

sekolah yang tinggi memainkan peranan penting dalam menciptakan kepuasan kerja guru. Kesimpulan ini juga telah diperkuat melalui hasil penelitian Adi & Irwan (2023); Damayanti dan Ismiyati (2020); Irawati, Sudarno, & Komardi (2019) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Faktor ketiga yang penulis duga berpengaruh terhadap belum optimalnya kepuasan kerja Guru SMKN 3 Kupang adalah lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah guru pada hari Sabtu, Tanggal 11 Mei 2024 dan hari Sabtu, 18 Mei 2024,, penulis memperoleh informasi bahwa komputer, proyektor, dan perangkat teknologi lainnya yang dibutuhkan untuk pembelajaran modern masih kurang; terdapat sejumlah peralatan laboratorium dan olah raga yang tidak memadai atau rusak; tidak tersedia sistem atau kebijakan untuk menangani stres dan kesejahteraan mental; saluran komunikasi yang efektif untuk menyampaikan masalah atau keluhan juga masih kurang. Menurut Ingersoll (2009) bahwa lingkungan kerja yang buruk, di mana guru merasa tidak didukung atau terlalu terbebani, dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan; sebaliknya, Fullan (2023) menyatakan bahwa lingkungan yang positif, di mana guru merasa dihargai dan didukung, dapat meningkatkan motivasi dan komitmennya terhadap pekerjaan yang selanjutnya bermuara pada kepuasan kerjanya.

Berpengaruhnya lingkungan sekolah terhadap kepuasan kerja guru juga telah terbukti melalui berbagai penelitian. Hasil penelitian Kamarudin, dkk. (2022) dan hasil penelitian Fadhlana dan Iskandar (2022) membuktikan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja guru.

Secara teoritis telah diakui kebenarannya dan telah terbukti melalui hasil-hasil penelitian bahwa lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, namun hasil penelitian Dwitara, Chairy, dan Ginting (2022) menunjukkan bahwa lingkungan sekolah tidak berpengaruh terhadap kepuasan guru.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tentang kepuasan kerja guru di berbagai tempat yang hasilnya bervariasi, bahkan bertolak belakang, faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan fenomena tingkat kepuasan kerja guru SMKN 3 Kupang maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 3 Kupang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dideskripsikan, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja guru SMKN 3 Kupang?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 3 Kupang?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 3 Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mendeskripsikan gambaran kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja guru SMKN 3 Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan sekolah secara parsial terhadap kepuasan kerja guru SMKN 3 Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan sekolah secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 3 Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Kajian ilmiah dalam penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan tentang konsep kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala SMKN 3 Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan penting khususnya dalam upaya memaksimalkan kepuasan kerja guru dengan memperbaiki

praktik kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, lingkungan sekolah, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

b. Bagi para guru SMKN 3 Kupang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan introspeksi diri untuk selanjutnya sebagai dasar meningkatkan komitmen diri sehingga memperoleh kepuasan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan penting bagi upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan melalui peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, perbaikan budaya organisasi sekolah, lingkungan sekolah, dan peningkatan kepuasan kerja guru.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi dunia pendidikan, khususnya bagi pembelajaran ilmiah secara umum. Secara rinci manfaat akademis penelitian ini adalah berikut ini.

- a. Memberikan kontribusi terhadap kegiatan akademik, seperti perkuliahan, tugas akhir, dan pengembangan kurikulum.
- b. Menjadi rujukan akademik bagi mahasiswa dan dosen atau peneliti lain dalam memahami faktor-faktor organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah menengah kejuruan
- c. Mendukung pengembangan wacana ilmiah di bidang studi tertentu.