

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam setiap kegiatan yang ada pada organisasi. Organisasi perlu menciptakan strategi yang paling tepat sebagai upaya menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi sumber daya manusia mereka. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mengupayakan berbagai cara agar mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar organisasi mampu berjalan dengan baik, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Tak terkecuali organisasi pendidikan Taman Kanak-kanak (TK). Guru TK diharapkan mampumenghasilkan kinerja terbaiknya. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh guru tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Pangesti Wahyuningtyas dan Iza Hanifuddin (2021) Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dibentuk dan diciptakan oleh sarana pendidikan. Pihak yang memegang peranan penting dalam pendidikan dalah guru. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum dan mencapai tujuan Pendidikan. Keberhasilan dan ketercapaian tujuan Pendidikan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah, salah satu yang paling utama adalah guru.

Taman Kanak-kanak (TK) adalah salah satu bentuk pendidikan anak usia dini dalam kurikulum formal yang menyelenggarakan program

pendidikan untuk anak usia empat sampai enam tahun. Pendidikan taman kanak-kanak ditujukan untuk anak usia empat sampai enam tahun dan dibagi menjadi dua kelompok belajar berdasarkan umurnya. Kelompok A untuk anak usia empat sampai lima tahun dan Kelompok B untuk anak usia lima sampai enam tahun.

Menurut Novita & Sulistiyana (2023) Seorang guru TK seharusnya mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan. Kegiatan pembelajaran anak usia dini dilakukan dalam konteks belajar dan bermain. Oleh karena itu dalam proses belajar mengajar perlu dilakukan kegiatan sambil bermain. Bermain adalah sesuatu yang sangat disukai anak-anak dan itu membuat belajar menjadi menyenangkan.

Guru Taman Kanak-Kanak bertugas mengajar anak-anak pra sekolah dasar. Profesi ini tidak semudah yang dibayangkan, karena mengajar anak-anak yang baru masuk usia sekolah tentunya sangat menantang. Oleh karena itu kepuasan kerja guru merupakan faktor penting untuk mewujudkan guru yang mampu bekerja dengan baik. Laelah (2019) mengatakan tugas guru TK bukan hanya mengajar tetapi yang lebih penting adalah bagaimana memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak, juga belajar anak. Pendidikan TK adalah pendidikan awal bagi anak-anak usia dini. Proses pembelajaran anak usia dini seharusnya dapat menyesuaikan dengan kemampuan anak. Dalam pendidikan TK ini seorang guru harus memiliki kesabaran yang ekstra serta mampu mengontrol emosinya dengan baik apabila anak-anak tersebut tidak bisa melakukan sesuatu hal yang ditugaskan

dengan baik dan benar. Permainan adalah dunia anak yang sesungguhnya. Ia tumbuh dan berkembang menjadi manusia melalui bermain dan permainan. Seorang guru TK harus bisa mengerti akan hal itu dan dapat memakluminya.

Pravidaningrum (2023) menyatakan kepuasan kerja merupakan salah satu ungkapan perasaan guru terhadap pekerjaan yang diemban. Guru akan merasakan puas jika pernyataan dari guru bersifat positif terhadap pekerjaannya dan mendorong guru untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari adanya rasa puas akan terselenggaranya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan mempunyai keyakinan diri yang tinggi, semangat kerja yang tinggi dan perasaan bahagia sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut Afandi (2018) kepuasan kerja menyebabkan peningkatan dalam bekerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Kepuasan kerja itu penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut.

Taman Kanak-kanak (TK) di Kecamatan Klirong merupakan lembaga formal pendidikan yang memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Taman Kanak-kanak di Kecamatan Klirong berjumlah 29 TK. Oleh karena itu memerlukan guru sebagai tenaga profesional dengan tugas mendidik, mengajar, mengarahkan, menilai, melatih, mengevaluasi dan membimbing peserta didik. Waktu mengajar dimulai dari pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul

10.00 WIB standar mengajar dalam satu minggu adalah 30 jam. Tinggi rendahnya mutu pendidikan sebagian besar dipegaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru sangat diperuntukan menentukan dalam proses pembelajaran kemudian akan tercermin bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ketika guru merasakan kepuasan, kenyamanan dan kepedulian terhadap organisasi, maka guru akan merasa terikat dengan organisasi dan tidak akan berniat untuk meninggalkannya. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan guru TK di Kecamatan Klirong, diketahui bahwa rata-rata guru sudah bekerja lebih dari lima tahun bahkan ada yang sudah bekerja selama lebih dari dua puluh tahun, yang menandakan mereka puas terhadap organisasi. Guru TK di Kecamatan Klirong akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Adam Hasbi (2022) membuktikan bahwa kenyamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *workplace happiness* atau bisa disebut kebahagiaan ditempat kerja. Menurut Penelitian Mustofa & Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja. *workplace happiness* adalah perasaan guru berupa dapat menikmati pekerjaan dan perasaan senang berada di lingkungan kerja, baik secara individu maupun kelompok yang dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan Menurut

Anggraini (2018) Kebahagiaan ditempat kerja mempunyai korelasi pada dua komponen yaitu penilaian terhadap kepuasan hidup dan keseimbangan afek atau mempunyai pengaruh terhadap perasaan positif dan relatif sedikit atau jarang memiliki perasaan negatif. Guru yang bahagia bisa meningkatkan produktivitas taman kanak-kanak tempat ia mengajar dan akan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya.

Menurut Salas Vallina & Alegre (2018) *Workplace Happiness* telah mendapat perhatian yang semakin tinggi dari para peneliti dan akademisi HRD, serta diakui sebagai salah satu bidang kesejahteraan guru yang paling banyak diteliti. Terlepas dari peningkatan minat pada kesejahteraan di tempat kerja, kebahagiaan merupakan keadaan mendasar yang ingin dicapai kebanyakan orang dalam hidup mereka (Salas Vallina, *et. al.* 2017). Sejalan dengan itu, Guru TK merupakan satu dari banyak profesi yang harus memiliki *workplace happiness*.

Guru TK di Kecamatan Klirong mengatakan motivasi guru pada umumnya adalah rasa cinta, senang, keinginan untuk mendidik anak-anak kecil. Perasaan positif tersebut membuat para pengajar merasakan *workplace happiness*. Guru TK di Kecamatan Klirong mengatakan, bekal menjadi guru tersebut salah satunya adalah rasa cinta senang kepada dunia anak-anak serta pekerjaannya. Jika hal tersebut tidak dimiliki maka pengajar tidak akan bertahan lama untuk mengajar di TK. Guru TK di Kecamatan Klirong mengakui dengan bertemu murid-murid mampu menjadi penghilang rasa stress dan mendapatkan banyak pelajaran dari para muridnya sehingga dirinya

menjadi bersemangat ketika akan mengajar. Serta tempat kerja yang mampu membuat Guru TK bahagia. Hal inilah yang membuat guru taman kanak-kanak bertahan. Selain itu juga guru TK di Kecamatan Klirong menyebutkan bahwa permasalahan yang ada di rumah dapat diobati dengan bertemu para muridnya. Guru taman kanak-kanak di Kecamatan Klirong mengajar dengan rasa senang, sabar, serta memperlakukan anak-anak seperti anak mereka sendiri tanpa melihat imbalan. Walaupun terkadang profesi guru TK masih disepelkan oleh orang, tetapi menjadi guru TK sangatlah luar biasa.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan oleh Hartati & Widyarini (2023) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan kepuasan kerja pada guru SMK. Komitmen afektif adalah komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang guru, atau bisa disebut kecintaan seorang guru terhadap pekerjaannya. Suryadi & Askolani (2023) mengatakan Komitmen afektif muncul ketika seseorang menginginkan menjadi bagian dari organisasi lebih karena adanya ikatan emosional. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan ketua IGTK Kecamatan Klirong dapat diketahui faktor internal yang muncul dalam diri seorang guru taman kanak-kanak di Kecamatan Klirong untuk bisa mengajar dengan sepenuh hati adalah adanya rasa positif yaitu, perasaan bahagia dan bersemangat ketika mengajar. Emosi positif ketika mengajar berkaitan dengan adanya komitmen afektif atau rasa cinta terhadap pekerjaannya.

Selain *workplace happiness* dan komitmen afektif, yang mempengaruhi kepuasan guru adalah *person job fit*. Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Ratnaningsih (2020) terbukti bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara *person job fit* dengan kepuasan kerja. Menurut Widyastuti & Ratnaningsih (2020) *Person Job Fit* adalah penilaian individu tentang kesesuaian antara kemampuan guru dengan tuntutan pekerjaan serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada guru. Semakin tinggi *person job fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, ketika *person job fit* yang dimiliki rendah, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja.

Teori *person job fit* yang dikemukakan oleh Holland (dalam Robbins & Judge 2008) didasarkan pada gagasan tentang kesesuaian karakteristik guru dengan pekerjaan mereka. *Person job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. Cable & DeRue dalam Priyatin (2023) mengatakan *Person job fit* didefinisikan sebagai kemampuan antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kemampuan berdasarkan kebutuhan guru dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan guru untuk memenuhi permintaan tersebut.

Hasil wawancara dengan beberapa Guru TK di Kecamatan Klirong *person job fit* menjadi peran penting terhadap kepuasan kerja, karena sesuai dengan bakat dan karakteristik yang dimiliki. Bakat dan kesesuaian

karakteristik inilah yang mampu mendorong Guru TK di Kecamatan Klirong memenuhi tuntutan dari sebuah pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workplace Happiness*, Komitmen Afektif Dan *Person Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Taman Kanak-kanak (TK) Di Kecamatan Klirong)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, pada dasarnya bahwa guru TK di Kecamatan Klirong akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, guru yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menduga kepuasan kerja guru TK dipengaruhi oleh *workplace happiness*, komitmen afektif dan *person job fit*. Hal ini didasari oleh penelitian yang dilakukan Nurimanita (2023) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workplace happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Hartati & Widyarini (2023) terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan kepuasan kerja pada guru SMK dan Menurut hasil penelitan yang dilakukan oleh Anggraeni (2023) menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja pada guru SMK. Oleh karena itu berdasarkan

permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *workplace happiness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong?
3. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong?
4. Apakah *workplace happiness*, Komitmen Afektif dan *Person job fit* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan masalah tidak terjadi penyimpangan, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini adalah Guru TK di Kecamatan Klirong.
2. Kepuasan kerja

Supartha & Sintaasih (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana guru merasa harapan atau keinginan yang diinginkannya tercapai dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator Menurut Alessandro Pepea, *et. al.* (2017) antara lain :

- a. Rekan kerja
- b. Murid-murid
- c. Orang tua murid

3. *Workplace happiness*

Mustofa & Prasetyo (2020) menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan guru berupa dapat menikmati pekerjaan dan perasaan senang berada di lingkungan kerja, baik secara individu maupun kelompok yang dapat meningkatkan kinerja guru. *Workplace happiness* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator Menurut Fisher dalam Aminingsih & Widyantoro (2023) sebagai berikut :

- a. Kepuasan hidup
- b. Hubungan antar pribadi
- c. Penegasan diri
- d. Kesehatan fisik dan mental

4. Komitmen afektif

Menurut Hartati & Widyarini (2023) Komitmen afektif merupakan keterikatan afektif atau emosional dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu yang berkomitmen kuat mengidentifikasi, terlibat dan menikmati keanggotaan dalam organisasi, serta komitmen afektif berkaitan dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai, dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen afektif dalam penelitian ini dibatasi pada indikator Menurut Parinding (2017) sebagai berikut :

- a. Guru merasa senang dan nyaman menghabiskan karir pada tempat kerja.
- b. Guru mendedikasikan waktu dan kemampuannya bagi organisasi /organisasi.
- c. Guru merasa terdapat kelekatan emosional.
- d. Guru memiliki profesionalitas yang tinggi.

5. *Person Job Fit*

Menurut Cable & DeRue dalam Priyatin (2023) *Person job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *Person job fit* didefinisikan sebagai kemampuan antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Menurut Allen dan Meyer dalam Nurimanita (2023) *person job fit* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator berikut :

- a. Memahami dan menguasai tugas
- b. Kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi
- c. Kemampuan di dalam pekerjaan
- d. Kesesuaian karakteristik
- e. Kesesuaian pekerjaan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian diatas maka tujuan penelitian diatas adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong.

2. Mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong.
3. Mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong.
4. Mengetahui pengaruh *workplace happiness*, Komitmen Afektif dan *Person job fit* terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu menambah ilmu (secara teoritis) dan juga mendukung untuk memecahkan masalah dan juga mencegah adanya permasalahan yang terjadi terhadap objek yang sedang di lakukan penelitian. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Bagi IGTK Kecamatan Klirong penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk menyusun suatu kebijakan atau pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja Guru TK.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan mempertajam daya analisis di masa mendatang.
- b. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan secara umum tentang masalah pengaruh

workplace happiness, komitmen afektif dan *person job fit* terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Klirong.

- c. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penulis selanjutnya.

