

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan tempat dimana terjadi proses belajar mengajar yang didalamnya melibatkan sumber daya yang ada terdiri dari sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa, sedangkan sumber daya bukan manusia yaitu kurikulum dan fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana sekolah. Proses kegiatan belajar yang terjadi di sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidangnya yaitu guru.

Guru sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pembelajaran yaitu membimbing dan mengarahkan siswa sebagai salah satu peran utama guru dalam proses pendidikan. Guru sebagai faktor penting dalam proses pembelajaran tidak luput dari masalah krisis pendidikan yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja guru (Ramazan *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja dijelaskan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian bahwa pekerjaan seseorang mencapai atau meningkatkan nilai-nilai kejuruannya atau respon emosional terhadap pekerjaan terkait perbandingan hasil signifikan dengan pekerjaan yang dilakukan (Locke, 1969). Kepuasan kerja dipandang sebagai cara praktis untuk mendorong seseorang bekerja demi kesuksesan organisasi (Puni *et al.*, 2018). Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan

terselesaikannya tugas yang menjadi tanggungjawab guru tersebut secara tepat waktu. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi menemukan bahwa rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, rendahnya inisiatif dan kreativitas dan lemahnya kerjasama antar teman sekantor sangat mengganggu kelancaran komunikasi yang berlangsung dalam organisasi. Hal ini tentu akan menurunkan kepuasan kerja individu dan produktivitas kerja yang dapat menurunkan mutu pendidikan. Permasalahan tersebut muncul dari lingkungan sekolah itu sendiri dan perlu adanya perhatian yang berfokus pada permasalahan di dalam sekolah (Ramazan *et al.*, 2021). Permasalah di dalam sekolah juga tidak luput dari faktor lingkungan kerja non fisik yang berhubungan dengan kondisi psikis guru dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Pangarso, 2015). Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para guru yang bekerja di sekolah melalui hubungan antar sesama guru maupun dengan atasan yang nantinya dapat memengaruhi guru dalam melaksanakan beban tugasnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menemukan bahwa rendahnya tanggung jawab kerja terkait pekerjaan yang dibebankan yaitu kurang bersemangatnya guru dalam menyelesaikan pekerjaan dalam hal ini enggan untuk segera menyelesaikan dan kurang

efektifnya komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Hal ini tentu menjadi pemicu yang kurang baik dalam organisasi yang akan menimbulkan rendahnya kepuasan kerja guru itu sendiri. Perlu adanya perhatian dan dukungan dari seorang pemimpin untuk dapat menyelesaikan kendala yang terjadi sehingga masalah dapat diekendalikan.

Penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja akan memengaruhi sikap dan perilaku para karyawannya dan ini dipengaruhi oleh kepemimpinan yang etis (*ethical leadership*). Pemimpin yang etis memainkan peran penting dalam memastikan kepuasan kerja (Ramazan *et al.*, 2021; Kim dan Brymer, 2011). Kepemimpinan etis (*ethical leadership*) kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan penting nilai-nilai moral (Rukmana, 2007).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan etis masih perlu ditingkatkan dalam organisasi. Hal ini ditandai dengan masih kurang didengarnya apa yang menjadi saran dan masukan yang diberikan oleh bawahan dan kurang maksimalnya dalam mempertimbangkan kepentingan yang terbaik yang harus diambil oleh pemimpin untuk para bawahannya. Hal ini tentu akan berimbas kepada komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan yang seharusnya memberkan contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar akan tetapi diterima kurang baik.

Komunikasi dalam organisasi dijelaskan sebagai proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu

sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah (Goldhaber, 1986). Komunikasi yang baik akan tercipta apabila adanya keterbukaan dan kepercayaan dari pemberi informasi dan penerima informasi. Pesan yang diberikan juga akan diterima dengan baik apabila tidak memiliki kesan yang berlebih yaitu banyaknya pesan yang tertulis yang nantinya akan membebani bawahan.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa perlu pemahaman yang lebih atas informasi yang diberikan sehingga tidak terjadi salah penafsiran yang dimaksudkan oleh komunikator. Pemahaman yang dimiliki berbeda-beda setiap individu yang ada dalam organisasi sehingga komunikator perlu menyampaikan dengan baik dan efektif sehingga hubungan yang tidak baik didalam organisasi akan dapat dihindari untuk menciptakan hubungan yang baik dan kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru di SMK Bina Karya 2 Karanganyar. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, *Ethical Leadership* dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Kepuasan kerja yang dimiliki guru masih belum optimal hal ini dikarenakan ada keluhan dari guru terhadap tugas yang diberikan. Guru yang memiliki rutinitas padat terkadang merasa jenuh terutama bagi guru yang

memiliki banyak tugas/tugas tambahan biasanya akan merasa terbebani dengan tugas tersebut karena waktu yang tersedia sangat sedikit untuk menyiapkan persiapan mengajar dan masalah administrasi lain yang berkaitan dengan administrasi lain yang berkaitan dengan sekolah maupun pribadi seperti kenaikan pangkat atau jabatan. Hal ini menjadi penting untuk diteliti karena adanya kepuasan kerja yang belum optimal akan berdampak buruk pada sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti bermaksud meneliti terkait kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi pada guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar?
2. Apakah *ethical leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penggunaan batasan masalah membantu peneliti dalam menyempitkan cakupan isu atau objek yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan

uraian rumusan masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini membatasi populasi penelitian pada guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar.
2. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar. Guna menghindari meluasnya bahasan maka variabel akan dibatasi pada:

- a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana seseorang memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2015).

Indikator kepuasan kerja menurut Spector (1985) adalah:

- 1) Upah
- 2) Promosi
- 3) Supervisi
- 4) Tunjangan tambahan
- 5) Penghargaan
- 6) Prosedur dan peraturan kerja
- 7) Rekan kerja
- 8) Jenis pekerjaan
- 9) Komunikasi

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009) adalah:

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4) Kerja sama kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

c. *Ethical leadership*

*Ethical leadership* (kepemimpinan etis) adalah individu yang mencontohkan perilaku yang secara signifikan memengaruhi kelompok atau anggota kelompok untuk mendorong dan membimbing mereka menuju pencapaian tujuan bersama (Mendonca dan Kanungo, 2006).

Indikator *ethical leadership* menurut Brown *et al.*, (2005) adalah:

- 1) Mendengarkan apa yang dikatakan karyawan
- 2) Mempertimbangkan kepentingan terbaik karyawan
- 3) Membuat keputusan yang adil dan seimbang
- 4) Memahami hal yang benar untuk dilakukan dalam pengambilan keputusan

- 5) Memberikan contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam kaitannya dengan etika

d. Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah (Goldhaber, 1986).

Indikator komunikasi dalam penelitian ini menurut Sutardji (2016) adalah:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini digunakan untuk mendapatkan penemuan-penemuan baru melalui pembuktian atau pengujian terhadap kebenaran dari hasil penelitian. Berdasarkan batasan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar
2. Mengetahui pengaruh *ethical leadership* terhadap kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar



3. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini digunakan sebagai perolehan sesuatu yang didapatkan setelah menyelesaikan penelitian ini. Berdasarkan tujuan penelitian, didapatkan manfaat penelitian ini sebagai berikut:

#### **1.5.1 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Bina Karya 2 Karanganyar terutama yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi.

#### **1.5.2 Manfaat Teoritis**

Sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.