

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan untuk menciptakan proses pendidikan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu dalam bidang pendidikan, sumber daya manusia harus diberdayakan secara optimal. Dalam hal ini, sekolah merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam melaksanakan proses pendidikan karena di sekolah inilah para siswa-siswi mendapatkan ilmu yang diberikan oleh para guru agar dapat diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam usaha meningkatkan pendidikan yang berkualitas, guru merupakan sumber daya manusia yang harus dikembangkan dan dibina secara terus-menerus.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas maka dibutuhkan kepuasan kerja guru yang tinggi. Robbert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014 : 169) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai suatu pekerjaan dan merupakan tanggapan afektif atau emosional terhadap segi pekerjaan seseorang, baik masalah gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana para guru menjalankan tugasnya dalam kegiatan mengajar. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, diantaranya adalah sifat pekerjaan seseorang, kondisi kerja yang aman dan sehat, motivasi kerja, kompetensi yang wajar dan memadai, disiplin kerja, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan lain-lain. Seseorang akan merasa puas apabila memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk suatu aturan dalam bertindak maupun berfikir untuk mencapai tujuan bersama, budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai

tujuan organisasi. Bambang Sumardjoko (2012:34-35) budaya organisasi merupakan identitas suatu organisasi sekaligus merupakan benteng penahan budaya luar yang tidak sejalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi setiap persoalan yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri.” Pada sebuah tempat yang akan dijadikan objek penelitian yaitu Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus menunjukkan ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya melalaikan tugas, datang terlambat (jam datang dan jam pulang tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan). Hal ini akan berdampak pada kinerja guru dalam proses belajar mengajar, untuk itu harus ada sanksi baik secara lisan maupun tertulis dengan harapan para guru dapat meningkatkan kedisiplinannya kembali sesuai dengan peraturan yang berlaku di Yayasan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mejadi pendorong seseorang dalam bekerja. Menurut Kadarisman (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi guru dalam mengajar dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam seperti sikap, tujuan, kemampuan dan keinginan sedangkan faktor dari luar seperti gaji, lingkungan sekolah, pujian dan pengawasan, sarana prasarana. Perkembangan iptek yang semakin pesat seyogyanya dapat memotivasi guru untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesionalitas untuk dapat mengupdate pengetahuan yang dimilikinya namun hanya sebagian guru yang termotivasi dengan kemajuan iptek saat ini. Hal ini dapat dilihat pada kemampuan guru dalam membuat karya ilmiah, melakukan penelitian pendidikan, dan dalam membuat alat peraga pembelajaran yang kreatif.

Kompensasi merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Menurut

Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian ini, kurangnya kompensasi yang diberikan dari pihak Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus Jakarta khususnya dalam pemberian gaji, bonus dan insentif yang diberikan saat ini dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.

Yayasan Pendidikan Yayasan Fransiskus Paroki Kramat, tepatnya tanggal 28 September 1965. Pada tahun 1968 di Kampung Ambon, di atas tanah milik Paroki Kramat didirikan Taman Kanak-Kanak, SD Fransiskus III dan SMP Fransiskus II. TK ditangani oleh Ibu Baroto, SD dan SMP oleh Ibu Anton Setu. Selanjutnya SD dipercayakan kepada Sr. Lucia dari Kongregasi Suster-suster Fransiskanes Lampung. Sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan perlunya tenaga yang terampil dan berpengalaman, dibukalah STM Fransiskus (siang) dengan pimpinan sekolah Bapak Drs. Rud. Soentjoko. Walaupun sekolah masuk siang, tetapi ternyata peminatnya cukup banyak. Bahkan ada kepercayaan dari sekolah-sekolah pemerintah dan swasta yang tiap tahun memesan tenaga dari sekolah tersebut sebelum tahun ajaran berakhir.

Yayasan Santo Fransiskus Jakarta menjalin kerjasama dengan *International Baccalereate Organization* yang berbasis di Swiss, dalam penerapan Kurikulum Years Program. Primary Years Program adalah kerangka kurikulum internasional yang dirancang untuk semua anak yang berumur 3-12 tahun. Program ini berfokus pada pertumbuhan total dari anak yang berkembang, yang mempengaruhi hati dan pikiran mereka serta mengatasi kebutuhan spiritual, sosial, fisik, emosional dan budaya mereka sebagai tambahan dari kebutuhan akademik mereka. Primary Years Program mengkombinasikan penelitian dan pelatihan yang terbaik dari berbagai sistem nasional dengan pengetahuan dan pengalaman dari pendidikan internasional untuk menciptakan program pendidikan yang relevan dan penuh tantangan. Walaupun demikian, ada tantangan yang

dihadapi oleh Yayasan Santo Fransiskus Jakarta dalam mewujudkan visi dan misinya. Keberhasilan pengajaran kurikulum berbasis Primary Years Program ini sangat bergantung pada motivasi kerja guru dalam memahami dan menerapkan kurikulum ini dalam kegiatan belajar mengajar di Yayasan Santo Fransiskus Jakarta. Berdasarkan hasil wawancara, pengamatan dan evaluasi penilaian kinerja, motivasi kerja guru dalam mengajar kurikulum ini belum merata. Beberapa guru dinilai mampu menerapkan kurikulum ini dengan baik, sementara masih ada pula guru-guru yang belum sepenuhnya menerapkan kurikulum ini dengan baik. Hal ini berdampak pada kualitas pengajaran yang pada akhirnya menentukan prestasi belajar siswa.

Aspek lain dalam keberhasilan mengajar selain motivasi kerja guru terhadap kurikulum yang diterapkan adalah motivasi yang dimiliki oleh guru-guru di Yayasan Santo Fransiskus Jakarta itu sendiri. Manajemen Yayasan Santo Fransiskus Jakarta berupaya untuk meningkatkan dan menyeragamkan motivasi kerja guru akan kurikulum ini. Agar program penerapan kurikulum Primary Years Program tersebut berjalan sesuai dengan standar maka Yayasan Santo Fransiskus Jakarta mengagendakan program pelatihan yang dinamakan *Professional Development* secara periodik dan dibawakan oleh Kepala Bagian Pendidikan dan koordinator kurikulum sekolah.

Dalam pendidikan sekolah, guru merupakan elemen paling penting. Semua hal yang berkaitan dengan pendidikan, mulai dari kurikulum pendidikan, biaya pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, serta hal lain yang berkaitan dengan dunia pendidikan akan menjadi tidak berarti jika interaksi guru dan peserta didik tidak berjalan dengan baik. Bagaimanapun juga, interaksi yang baik antara guru dan peserta didik ini merupakan esensi dari sebuah pembelajaran.

Dari pengamatan yang dilakukan di Yayasan Santo Fransiskus Jakarta pada tanggal 5-9 Desember 2015, sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam mengerjakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran

yang menjadi tanggung jawabnya. Yang menjadi komponen penilaian kinerja guru Yayasan Santo Fransiskus Jakarta ialah kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, prakarya, dan kepemimpinan.

Namun sebagian guru masih menunjukkan kinerja yang masih rendah, antara lain: guru sulit berkomunikasi dengan anak yang berkebutuhan khusus, instruksi kepada murid selalu dilakukan berkali-kali, kurangnya pengawasan guru terhadap murid, berkata kasar kepada murid, dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang tidak sepenuhnya terlaksana. Fenomena tersebut teramati pada saat melakukan wawancara ke kepala sekolah, orang tua murid dan beberapa guru di Yayasan Santo Fransiskus Jakarta.

Menyadari betapa pentingnya guru sebagai sumber daya manusia, maka perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi sebagai imbalan untuk penghargaan terhadap apa yang sudah dikerjakan oleh para guru. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh guru maka kesejahteraan guru akan meningkat tetapi jika kompensasi yang diterima guru adalah rendah maka kesejahteraan guru akan menurun dan akan menurunkan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kerugian bagi pihak sekolah karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka saya tertarik untuk mengetahui lebih lanjut “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus Jakarta”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Santo Fransiskus Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Santo Fransiskus Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Santo Fransiskus Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Santo Fransiskus Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus Jakarta?
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus Jakarta?
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus Jakarta?
4. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus Jakarta?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pihak Sekolah

Memberikan wawasan bagi Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus Jakarta untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tolak ukur prestasi para guru Yayasan Pendidikan Santo Fransiskus Jakarta.

2. Bagi Guru

Diharapkan para guru untuk introspeksi diri dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik supaya menjadi guru yang profesional.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti terkait dengan gambaran praktisi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.