

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk mengikuti perubahan yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk terus bergerak cepat demi mengikuti perkembangan teknologi dan lingkungan bisnis yang semakin kompleks (Ribhan, 2001), bahkan dijamin sekarang ini bukan lagi perusahaan besar mengalahkan perusahaan kecil tetapi perusahaan cepat yang mengalahkan perusahaan lambat (Kasali, 2007).

Kemunculan sistem ekonomi global yang amat dinamis menuntut organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dalam beradaptasi mengenai perubahan, karena keberhasilan dan kesuksesan organisasi masa depan adalah berasal dari organisasi yang gesit, cepat, sangat responsif, tangkas, kapasitas belajar baik dan para pekerja memiliki kemampuan atau keterampilan yang baik (Ribhan, 2001).

Namun pada kenyataannya banyak perusahaan tidak mau ambil pusing dan ingin cepat besar, mereka berpikir jangka pendek dengan membajak talenta yaitu karyawan dengan kemampuan dan kinerja diatas rata-rata (Agung, 2012).

Menurut hasil penelitian konsultan global Accenture (Agung, 2012) mengungkapkan bahwa para talenta yaitu karyawan dengan kemampuan dan kinerja diatas rata-rata, rela “dibajak” karena mereka mengharapkan kesempatan

pertumbuhan (pengembangan diri), peningkatan karier dan pekerjaan yang menarik dan menantang disamping kebutuhan finansial yang bertahan lama.

Kesempatan pertumbuhan dan peningkatan karier ini adalah merupakan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan untuk bisa mengembangkan dirinya. Agar seseorang bisa mengembangkan diri, maka orang tersebut harus tidak di dalam kondisi “keterpaksaan” untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Orang tersebut harus di dalam kondisi “kerelaan” untuk melakukan sesuatu, artinya tidak terbebani dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau dalam kata lain bagaimana seseorang bisa “*do what you love*” (Amabile, 1997). Dampak dari *do what you love* ini karyawan akan menjadi kreatif yang merupakan hasil dari pengembangan diri seseorang di tempat kerjanya. Kreatif yaitu menjadi seseorang yang memiliki daya cipta; memiliki kemampuan untuk menciptakan; bersifat (mengandung) daya cipta; pekerjaan yang menghendaki kecerdasan dan imajinasi (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005).

Pengembangan diri karyawan bagi organisasi adalah hal yang penting, karena bagaimana mungkin sebuah organisasi dapat berkembang apabila orang-orang didalamnya tidak berkembang. Kreativitas sebagai pengembangan diri membuat organisasi melakukan inovasi, sehingga memiliki daya saing.

Untuk menjadi karyawan yang berkembang, kreatif dan mencintai apa yang mereka kerjakan, karyawan harus menemukan pekerjaan sesuai dengan minat, karena ketika seorang karyawan bekerja sesuai dengan minatnya maka karyawan tersebut akan menganggap pekerjaannya sebagai hobi yang mereka tekuni, dan mereka akan menikmati pekerjaannya. Tetapi terkadang dengan minat saja tidak cukup, para karyawan juga harus didukung dengan bakat atau bidang yang mereka sukai.

Karyawan harus mengetahui dalam bidang apa mereka menjadi hebat dan dalam bidang apa mereka menjadi buruk. Selain itu, orang yang melakukan pekerjaan sesuai bakat dan minat akan menciptakan *value*. Orang yang memiliki *value* ini adalah orang yang menjadi sumber daya manusia bagi perusahaan. Orang yang tepat bagi organisasi (Collins, 2004), dalam kata lain, menjadi *human capital* bagi perusahaan.

Semakin cocok antara minat pekerjaan dan bakat seseorang, maka semakin meningkat kepuasan kerja orang tersebut. Ini adalah alasan mengapa seseorang bisa *love what you do* (Amabile, 1997) karena seseorang melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan (apa yang menjadi bidang keahliannya) dirinya sendiri. Ketika seorang merasa *do what you love and love what you do* maka dia akan melihat pekerjaan sebagai panggilan hidupnya. Orang yang melihat pekerjaannya sebagai panggilan hidup akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan orang yang melihat pekerjaan sebagai sumber nafkah dan karir (Freed, 2003).

Menurut Hansen dalam bukunya *Call to Teach* (1995), menjadi guru adalah merupakan panggilan hidup. Tugas seorang guru adalah memberikan pelayanan kepada publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik dalam wadah yang dinamakan sekolah. Maka guru harus ditanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik, guru harus memiliki sikap kerja yang positif. Namun pada kenyataannya banyak guru yang menjadi guru karena ia “terpaksa” menjadi guru sehingga dampaknya pada dunia pendidikan yang terjadi saat ini sangat menggetarkan para pengguna pendidikan. Pertama, hampir separuh dari lebih kurang 2,6 juta guru di Indonesia yang tidak memiliki kompetensi yang layak untuk mengajar. Katakan saja, kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki tidak mencukupi

untuk dapat mengajar di sekolah. Dari sini kemudian dapat di klarifikasi bahwa guru yang tidak layak untuk mengajar atau menjadi guru berjumlah 912.505, terdiri dari 605 217 guru SD, 167 643 guru SMP, 75 684 guru SMA dan 63 962 guru SMK. Kedua, tercatat 15 persen guru mengajar tidak sesuai dengan keahlian yang dipunyai atau bidangnya (Kompas, 2005).

Meski banyak faktor mempengaruhi mutu pendidikan sekolah, namun salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan adalah unsur guru. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh mutu guru yang menangani langsung pendidikan di sekolah. Guru menjadi ujung tombak di depan sekolah. Kurikulum dapat dibuat sehebat mungkin, tetapi bila guru tidak melaksanakannya di kelas, maka peningkatan mutu tidak terjadi. Dari beberapa riset lapangan, sangat menonjol bahwa kemajuan pendidikan disekolah sangat dipengaruhi kinerja guru.

Menjadi guru (sejati) merupakan panggilan hati. Bagi seorang guru sejati, tugas utamanya adalah membantu anak didiknya berkembang menjadi manusia yang lebih utuh (Driyarkara, 1980). Apapun situasinya, guru pertama-tama tidak berpikir untuk dirinya sendiri melainkan untuk anak didiknya. Dia dipanggil untuk melakukan sesuatu yang lebih besar daripada dirinya sendiri. Yang membedakan guru sejati dengan yang tidak adalah bagaimana mereka masing-masing memaknai profesi keguruannya. Yang satu menjalaninya sebagai suatu panggilan hidup sedangkan yang lainnya melakukan pekerjaan untuk mencari nafkah. (Anita Lie, 2009)

Mejalankan tugas sebagai seorang guru yang baik adalah dengan membantu anak-anak berkembang dalam semua aspek kehidupan, sehingga seorang guru

semakin merasa hidupnya berarti, semakin menemukan identitas dirinya dan semakin merasakan kepuasan batin yang mendalam (Suparno, 2004)

Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan kerja yang disampaikan Locke (1969) dalam Mangkunegara (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2003), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat Davis, Wexley, dan Yuki tersebut, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2004). Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya.

Menurut Strauss dan Sayles (1980) dalam Handoko (2000) menyatakan kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh

kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dan daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja karyawan (Dessler, 1982 dalam Handoko, 2000)

Kepuasan karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi pendidikan/institusi pendidikan (sekolah). Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kepuasan karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *View Job as Calling* terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *view job as calling* para guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi?

2. Bagaimana kepuasan kerja para guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi?
3. Bagaimana pengaruh *view job as calling* terhadap kepuasan kerja para guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *view job as calling* para guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja para guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi
3. Untuk mengetahui pengaruh *view job as calling* terhadap kepuasan kerja di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat bagi akademisi lain

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana *view job as calling* mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam mencapai tujuan SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi

agar dapat menjadikannya sebagai sumber informasi bagi kepala sekolah dan para guru agar bisa meningkatkan kualitas kinerja mereka dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai kajian pustaka yang terdiri dari pembahasan mengenai *view job as calling*, kepuasan kerja, hubungan antar variabel dan rerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai objek dan subjek dan subjek penelitian, sejarah, visi, misi, struktur sekolah, jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji outliers, analisis regresi sederhana dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil pengolahan data, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji outliers, hasil uji analisis regresi sederhana

dan hasil uji hipotesis, termasuk di dalamnya berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan penelitian serta saran bagi pihak SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi dan penelitian mendatang.