

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan era yang semakin maju di Indonesia, mendorong sumber daya manusia untuk membuat kemajuan yang berpengaruh terhadap hidup mereka dan hal tersebut menjadi tantangan dalam hidup untuk dapat bersaing. Peluang kerja yang semakin sedikit sedangkan calon karyawan dan *fresh graduate* semakin banyak. Ketersediaan lapangan kerja dipenuhi oleh beberapa faktor yang dikarenakan sebuah perusahaan atau organisasi mencari pekerja atau calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaannya. Banyak sekali perusahaan atau organisasi mencari calon karyawan yang sudah memiliki pengalaman bekerja sebelumnya. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya, calon tenaga kerja harus dibekali dengan pengetahuan dan skill yang tinggi supaya dapat bersaing dengan calon pekerja lainnya untuk memasuki dunia kerja.

Setiap manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi harus bekerja sama dengan tim atau divisinya agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sebuah divisi harus memiliki ketua dan ketua tersebut harus bisa menjadi teladan yang sangat baik bagi anggotanya dan harus dapat mengkoordinasi anggotanya agar dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dari awal. Untuk mencapai sebuah tujuan, sebuah organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya yang ada, mulai dari sumber daya manusia, keuangan, peralatan, mesin, dan sumber daya informasi. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan yang sudah disepakati bersama adalah tanggung jawab bersama dengan tim atau divisi. Untuk dapat mewujudkan tujuan sebuah organisasi tersebut, sebuah organisasi harus mengetahui kepuasan kerja karyawannya agar perusahaan atau organisasi tersebut dapat secara maksimal bekerja dan memberikan hasil yang terbaik.

Pandemi Covid-19 ini menyebabkan banyak sekali pekerja atau karyawan disuatu organisasi di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), salah satunya adalah guru honorer atau guru yang mengajar di sekolah swasta. Pendidikan adalah hal

terpenting yang harus dilewati oleh setiap manusia untuk menjejang kehidupan mereka nantinya. Pendidikan harus disiapkan sedini mungkin oleh orang tua. Pendidikan juga dapat melewati pengajaran atau latihan yang dilakukan di dalam atau luar sekolah (les). Pendidikan juga merupakan pengalaman belajar yang dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja oleh orang tua, keluarga, dan lingkungan sekitar.

Salah satu permasalahan pendidikan yang sedang dihadapi di Indonesia adalah pemberhentian tenaga kerja guru honorer akibat pandemi Covid-19 tanpa memberikan uang pesangon. Seperti yang dilansir dari Kompas.com tahun 2020 “Sebanyak 162.416 pekerja di Jakarta telah melapor dan di data setelah terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan tanpa menerima upah (*unpaid leave*) sebagai imbas pandemi Covid-19. Salah satunya adalah guru honorer sekolah-sekolah swasta”. Banyaknya guru-guru honorer yang di PHK dari tempat mereka bekerja juga dikarenakan keterpaksaan sekolah tersebut yang dikarenakan semenjak pandemi terjadi siswa dan siswi yang mendaftar disuatu sekolah sedikit, ditambah lagi dengan semua sekolah dan lembaga pendidikan melakukan pengajaran melalui PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh) dan terdapat tenaga pengajar mengalami kesulitan dalam menggunakan metode pembelajaran seperti itu. Seiring berjalannya waktu dan perubahan era yang semakin maju, para guru dan pegawai yang bekerja di sekolah yang biasanya menggunakan sebuah aplikasi untuk melakukan tatap muka secara tidak langsung untuk mengajarkan murid-murid mereka dari rumah.

Sekolah dan lembaga pendidikan pun juga harus memikirkan tentang kepuasan kerja guru dan karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Menurut Bentley, P. J. *et al.* (2013:5) “Kepuasan cenderung lebih tinggi di antara mereka yang baru-baru ini dipromosikan dan lebih rendah di antara akademisi pertengahan karir”. “Orang akan mengharapkan bahwa kepuasan kerja para akademisi akan bervariasi sesuai dengan jenis institusi tempat mereka bekerja” menurut Bentley, P. J. *et al.* (2013:6). Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: disiplin, sistem penggajian, *servant leadership*, motivasi, dan *leadership*. Disiplin menurut Mangkunegara (2013:129) adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman

organisasional. System penggajian yang dimana karyawan digaji dalam ketepatan waktu yang sudah dijanjikan oleh perusahaan diawal kontrak.

Servant leadership yaitu pemimpin yang melayani, maksud dari melayani disini adalah mampu dan mau mendengarkan apa yang terjadi di perusahaan atau tempat organisasi tanpa merasa mementingkan dirinya sendiri dan lebih memikirkan karyawannya. Motivasi yaitu sebuah dorongan dalam diri kita sendiri untuk melakukan dan menyelesaikan suatu hal. *Leadership* yaitu seorang pemimpin yang menjadi teladan bagi karyawannya dan yang memimpin perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan menjadi permasalahan pokok pada penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen (Y). Pada dasarnya banyak sekali variabel yang dapat dijadikan penelitian dan dipadukan, seperti: kompensasi, kinerja karyawan, *work life balance*, lingkungan kerja, produktivitas kerja, disiplin kerja, budaya kerja, stres kerja, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil *servant leadership* sebagai X_1 , karena *servant leadership* atau pemimpin yang melayani memiliki tanggung jawab yang sangat besar kepada karyawannya, untuk selalu mendengarkan apa yang terjadi di kantor atau lingkungan kerja, yang selalu lebih mementingkan karyawannya dari pada dirinya sendiri. Motivasi kerja sebagai X_2 , karena motivasi sangat penting dalam diri kita sendiri dan sangat penting bagi seseorang yang bekerja menjadi karyawan didalam organisasi atau perusahaan, setiap orang harus memiliki motivasi yang besar dalam dirinya sendiri untuk bekerja dan mencapai tujuan. Kepuasan kerja sebagai Y, karena tidak semua orang puas dalam bekerja, terkadang mereka hanya ingin mendapatkan pekerjaan apapun hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tanpa memikirkan apakah mereka menyukai pekerjaan tersebut atau tidak.

Oleh sebab itu, berdasarkan interview yang dapat penulis informasikan dari Sekolah Nusa Indah, guru-guru merasa tidak nyaman dengan beberapa hal, yaitu: merasa tidak nyaman dengan pembelajaran dari rumah dikarenakan kurangnya motivasi dari murid-murid serta sulit untuk dapat membuat murid-murid fokus terhadap pembelajaran PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh), antar karyawan susah

untuk berkomunikasi atau melaporkan hal dengan atasan, dan karyawan tidak puas dengan system pembelajaran yang baru seperti ini.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012:327) (dalam Bahri *et. al* 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat diartikan bahwa pekerjaan tersebut memberikan kepuasan bagi yang mengerjakannya, dan apabila sebaliknya maka pekerjaan tersebut akan memberikan rasa ketidakpuasan. Menurut Hasibuan (2012) dalam Farida *et. al* (2012), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang memperlihatkan sikap yang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Menurut Handoko (2008:193) dalam Rozzaid *et. al* (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tenaga pengajar juga sangat penting diperhatikan oleh pemangku kedudukan tertinggi di sekolah.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari *servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani. Greenleaf R K (2005) berpendapat bahwa “.... *the great leader is seen as servant first, and that simple fact is the key to his greatness.*” (... pemimpin yang hebat adalah ia yang terlihat sebagai pelayan pertama, dan fakta sederhana itu adalah kunci kebesarannya). Herawati (2001) dalam Sapengga (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan *servant leadership*. Menurut Spears (2004:255) dalam Farida *et. al* (2012) menyatakan bahwa “*servant leadership* adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan mendahulukan pelayanan, yang selanjutnya secara sadar pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain”. Menurut Greenleaf R K (2005), menjadi pemimpin yang melayani dimulai dengan perasaan alami bahwa seseorang tersebut ingin melayani, dan ingin menjadi yang pertama untuk selalu melayani, kemudian secara sadar pilihan tersebut membawa

seseorang untuk bercita-cita memimpin. Menurut Powers, B. J (2005), pemimpin-pelayan percaya bahwa orang-orang memiliki nilai intrinsik dan dengan demikian harus memiliki komitmen yang dalam terhadap pertumbuhan individu sebagaimana mereka pada kolektif. Kepemimpinan pelayan dari penelitian yang dilakukan oleh Spearrs dan Lantu (2007) dalam Filatrovi *et. al* (2018) antara lain yaitu, kepemimpinan harus bisa menjadikan model dalam berorganisasi, kepemimpinan tersebut menjadi terintegrasi antara etikal dan teori pada pelatihan dan pendidikan, kepemimpinan. Tenaga pengajar juga membutuhkan seseorang untuk dapat mendengarkan keluh dan kesah selama mereka bekerja (mengajar), seseorang yang dapat dijadikan teladan yang baik bagi karyawannya, seseorang yang tidak mementingkan dirinya sendiri tetapi mementingkan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya. Kepuasan kerja tenaga pengajar juga sangat penting diperhatikan oleh pemangku kedudukan tertinggi di sekolahan.

- Kepuasan kerja juga tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang selalu menjadi harapan bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2003:143) dalam Rozzaid *et. al* (2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Adanya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan atau sesama pekerja, sangatlah berarti karena memberikan kekuatan dari dalam diri untuk tetap semangat mengerjakan pekerjaan yang ada. Menurut Theodora (2015:187) dalam jurnalnya mengatakan “Motivasi memiliki dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu”.

Menurut House dan Mitchell (1975) dalam jurnal Chammas, C.B *et al.* (2019) salah satu keterampilan strategis yang perlu dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuan meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin yang melayani harus mau mendengarkan apa yang dirasakan karyawannya ketika bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengambil judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Guru Sekolah Nusa Indah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, timbul pertanyaan peneliti, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Nusa Indah?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Nusa Indah?
3. Apakah terdapat pengaruh *servant leadership* dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Nusa Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Nusa Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Nusa Indah.
3. Untuk mengetahui *servant leadership* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Nusa Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek teoritis dan praktis, masing-masing manfaat dapat dilihat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk referensi bagi penelitian-penelitian terkait yang sedang dilakukan. Bukan hanya itu saja, penelitian ini juga memperdalam teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, terdiri dari *servant leadership*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan atau organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembacanya dan bukan hanya itu saja, tetapi juga dapat memperluas wawasan pembaca.



