

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Masa globalisasi sekarang ini, mendorong makin meningkatnya persaingan di berbagai bisnis yang ada, termasuk bisnis di dunia pendidikan. Dunia pendidikan berkembang makin tahun makin pesat, variasi jasa pendidikan makin banyak bermunculan. Hal ini membuat para pemilik lembaga pendidikan seperti sekolah dituntut untuk berfikir lebih efektif dan efisien untuk dapat menjawab persaingan yang ada. Bukan sekedar berusaha menarik kepercayaan para orang tua untuk mau menyekolahkan anaknya di tempat tersebut, tetapi juga harus berusaha mempertahankan kepercayaan para orang tua yang sudah menyekolahkan anaknya.

Dengan keadaan seperti ini, para pemilik lembaga pendidikan membutuhkan tenaga kerja – yakni guru yang unggul, terampil dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya. Hasibuan (2003:116) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Apalagi untuk menjawab persaingan di dunia pendidikan saat ini.

Pada sekolah “X” di Surabaya saat ini, para guru cenderung kurang memiliki komitmen terhadap lembaga pendidikannya, misalnya para guru tidak begitu peduli terhadap kelangsungan lembaganya, hal ini terlihat dari perilaku guru yang hanya datang untuk mengajar tanpa memberikan masukan kepada rekan kerja atau pimpinannya. Komitmen organisasional menjelaskan hubungan yang sangat erat antara perusahaan dengan karyawan, pengorbanan terhadap organisasi akan berakibat kelangsungan perusahaan (Steers, 1977). Seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berpeluang dalam peningkatan karir dan cenderung memiliki masa jabatan yang panjang. Bagi lembaga pendidikan, dengan komitmen yang tinggi tersebut akan memberikan dampak positif pada stabilitas tenaga kerja, menurunnya *labour turn over*, dan produktifitas meningkat.

Komitmen organisasional adalah suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja. Adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Purwaningsih, 2009).

Ketika seorang karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut, menunjukkan adanya rasa puas dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu persepsi reaksi emosional seseorang bahwa, apakah pekerjaannya memenuhi kebutuhan permintaan dan harus sesuai dengan kebutuhan pribadi (Fairbrither dan Warn, 2003). Kepuasan kerja seorang guru akan menunjukkan siap positif terhadap pekerjaannya. Sikap ini mampu menimbulkan kesediaan seorang guru tersebut untuk tetap tinggal di lembaga pendidikannya. Selain itu, dengan adanya kepuasan kerja akan menimbulkan adanya kesediaan untuk berusaha bagi lembaga pendidikannya, dan

kesediaan menerima nilai-nilai yang dianut lembaga pendidikannya. Dengan demikian terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional (Simmons, 2005).

Di sisi lain, di dalam bekerja tidak dapat dipungkiri akan terjadi begitu banyak tekanan-tekanan, seperti stress kerja dan konflik antara pekerja dan keluarga. Stress Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya (Veithzal, 2005:15). Poundra, dkk (2004) mengatakan bahwa karyawan yang stress cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang ditetapkan dan akhirnya muncul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dan akhirnya meninggalkan pekerjaannya. Stress kerja yang dialami oleh para guru disebabkan adanya beban kerja yang diberikan sekolah serta tugas-tugas lain yang harus diselesaikan segera menyebabkan perasaan tertekan.

Faktor lainnya, konflik antara pekerja dan keluarga (*work-family conflict*) merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala memenuhi kewajiban dan kebutuhan keluarganya (Bakker, dkk, 2014). Para guru sekolah "X" di Surabaya sering mengalami konflik ini karena waktu, dimana tugas yang banyak membuat para guru mempunyai waktu yang kurang bersama keluarga. Adapun jam kerja normal adalah 8 jam dalam 1 hari, namun tuntutan sekolah, jam kerja para guru pukul 06.15 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB. Selain itu, ketatnya kebijakan lembaga dalam menentukan hari libur atau cuti. Oleh karena itu dengan adanya *work-family conflict* tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja (Lidya, 2008).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini ingin menganalisa tentang *work-family conflict* dan stress kerja sebagai anteseden serta komitmen organisasional sebagai konsekuensi dari kepuasan kerja pada guru sekolah "X" di Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah "X" di Surabaya?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah "X" di Surabaya?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru sekolah "X" di Surabaya?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru sekolah "X" di Surabaya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru sekolah "X" di Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah “X” di Surabaya
2. Menganalisis pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah “X” di Surabaya
3. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru sekolah “X” di Surabaya
4. Menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru sekolah “X” di Surabaya
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada guru sekolah “X” di Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan variabel *work-family conflict*, stress kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan komitmen organisasional, khususnya yang berkaitan dengan variabel *work-family conflict*, stress kerja dan kepuasan kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, model penelitian, dan hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, statistik deskriptif variabel penelitian, uji asumsi dengan menggunakan SPSS, uji kecocokan model struktural, uji hipotesis dan pembahasan.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang kesimpulan yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya dan saran untuk memperbaikinya.