

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendirian suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut suatu organisasi harus dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Kharis (2015), Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Setyawan (2015) salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Sugianto (2011) menegaskan bahwa Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan. Menurutnya bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin dalam menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi mencapai tujuannya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Kharis, 2015).

Roueche *et al.* (1989) dalam Ritawati (2013) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan instansi yang patut dicontoh adalah atribut perilaku transformasional. Menurut Gill *et al.* (2010) dalam Nuning dan Tryastiti (2017), Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi hal yang patut diperhatikan guna membangun organisasi yang terkoordinasi dengan baik dalam mencapai tujuan luhurnya. Sementara itu selain bentuk transformasional, gaya kepemimpinan juga ada yang berbentuk transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional menurut Burns (1978) dalam Setyawan (2015) yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut. Gaya kepemimpinan seperti ini menurut Heater dan Bass (1988) dalam Setyawan (2015) tidak menarik bagi karyawan yang berpendidikan tinggi sehingga menurutnya kepemimpinan transformasional dianggap lebih menarik bagi karyawan yang berpendidikan tinggi, karena karyawan yang berpendidikan tinggi mendambakan

tantangan kerja yang dapat menambahkan profesionalis dan pengembangan diri dibandingkan hanya pemenuhan kepentingan pribadi yang bersifat ekonomis.

Di satu sisi, tujuan organisasi pun mustahil tercapai tanpa adanya kepuasan dari para karwayannya. Menurut Amaliyah *et al.* (2014) kepuasan kerja karyawan tidak akan terbangun tanpa adanya peran pemimpin itu sendiri dalam memberikan motivasi, karena karyawan tidak akan mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaan dan hal itu akan sangat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Dengan demikian, dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja dimana dalam hal ini semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja. Secara empiris, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Sari (2017) dalam penelitiannya terhadap tenaga kesehatan BRSU Tabanan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, kepemimpinan transformasional bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, tetapi menurut Hasibuan (2011) dalam Sari (2017), ada variabel pendukung lainnya, salah satunya adalah stres kerja.

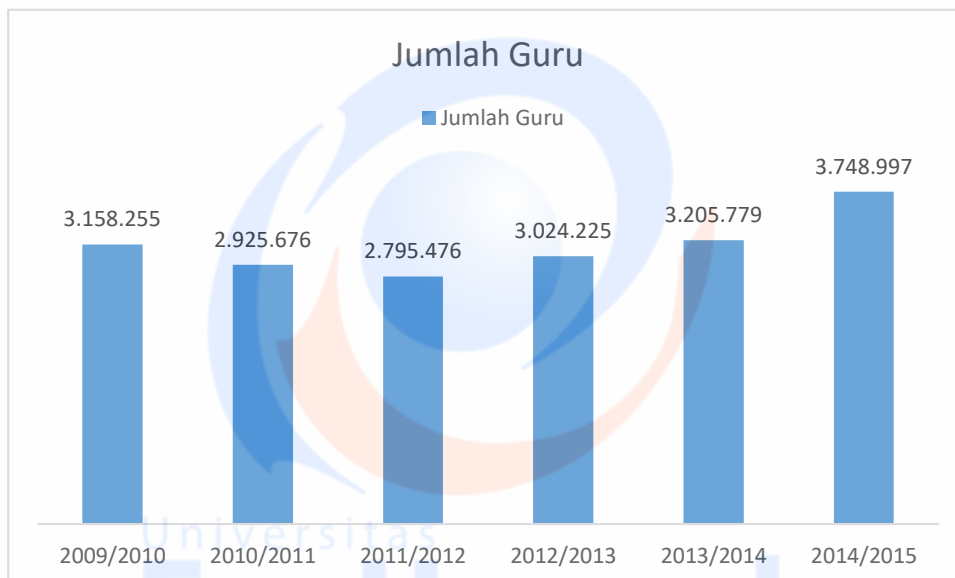
Menurut Handoko (2001) dalam Potale dan Uhing (2015), karyawan tidak akan mendapatkan kepuasan kerja apabila tidak pernah mencapai kematangan psikologis yang merupakan penyebab stres. Dalam kata lain, stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin rendah kematangan psikologis karyawan maka semakin tinggi tingkat stres yang dialaminya sehingga karyawan tersebut tidak mendapatkan kepuasan kerja. Secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Sormin *et al.* (2017) dalam penelitiannya pada karyawan PT Panin Bank Banjarmasin yang mana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi yang tinggi.

Selama ini, penelitian-penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja identiknya selalu dilakukan di perusahaan-perusahaan padahal pentingnya ketiga faktor penentu kemajuan organisasi tersebut juga harusnya diperhatikan diberbagai organisasi lainnya seperti instansi pemerintah, lembaga swasta *non profit*, yayasan dan organisasi sosial lainnya. Salah satu instansi yang memegang peranan penting dalam perkembangan masyarakat adalah instansi pendidikan. Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia terbentuk dari tenaga pengajar atau para guru.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, karena guru selalu terkait dengan elemen manapun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Selain itu guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar

mengajar. Guru adalah elemen yang paling berpengaruh terciptanya proses dengan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional, berkualitas serta ketulusan dalam dirinya.

Berdasarkan data yang dimuat oleh Kompas (2015) jumlah lulusan sarjana pendidikan mencapai ratusan ribu setiap tahunnya, sedangkan untuk penerimaan guru di Indonesia hanya sekitar 40 ribu setiap tahunnya. Oleh karena itu, Di Indonesia, profesi seorang guru masih dianggap sebagai pekerjaan yang masih populer karena masih dipertimbangkan dalam pemilihan karir seseorang. Jumlah guru di Indonesia pun setiap tahunnya memang fluktuatif sebagaimana disajikan pada tabel di bawah ini, tetapi masih ada peningkatannya.



Sumber: Pusat Data dan Statistik Kemenikbud, 2016

Gambar 1.1 Grafik Peningkatan Jumlah Guru Di Indonesia

Menurut grafik di atas, jumlah guru pada tahun ajaran 2010/2011 dan 2011/2012 cenderung mengalami penurunan sedangkan pada tahun ajaran 2012/2013 cenderung mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebanyak 228.749 orang guru. Kenaikan ini terus terjadi sampai tahun ajaran 2014/2015 dimana terjadi kenaikan yang paling tinggi yaitu 543.218.

Sementara itu jika dilihat dari segi pendapatan gaji seorang guru secara umum menurut sumber Hetanews (2018), rata-rata gaji seorang guru swasta hanya Rp 20.000 sampai Rp 50.000 per jam, dengan beban kerja guru 24 jam mengajar dalam seminggu sesuai dengan pasal 35 ayat 2 UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, maka dapat diperhitungkan 24 jam dalam seminggu dikalikan Rp

20.000 maka diperoleh Rp 480.000, jika diperhitungkan dengan angka Rp 50.000 maka akan memperoleh hasil Rp 1.200.000. Pendapatan yang relatif rendah tersebut tentunya belum dapat dikatakan layak untuk mendorong kepuasan kerja guru swasta.

Jika dilihat dari tempat kerja, yaitu sekolah sebagai tempat mengajar, sekolah swasta merupakan lapangan pekerjaan yang begitu menjanjikan. Berdasarkan tabel di bawah ini, jumlah sekolah swasta jauh berada di atas jumlah sekolah negeri. Selain itu, jumlah guru swasta pun jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah guru negeri.

Tabel 1.1 Jumlah Sekolah, Guru, dan Murid SMA Berdasarkan Status di Jakarta Barat, 2013-2017

No	Kecamatan	Negeri			Swasta		
		Sekolah	Guru	Murid	Sekolah	Guru	Murid
1	Kembangan	3	149	2340	15	237	2.571
2	Kebon Jeruk	2	84	1.230	147	372	3.134
3	Palmerah	2	115	1.959	4	78	1.060
4	Grogol Petamburan	1	29	656	17	367	3.202
5	Tambora	1	37	605	7	-	-
6	Taman Sari	2	84	1.420	6	-	-
7	Cengkareng	2	82	1.503	20	-	-
8	Kalideres	4	180	3.010	18	-	-
Jumlah/ Total		17	761	12.723	234	1.054	9.967
2015/2016		18	683	10.861	78	1.587	23.847
2014/2015		17	683	10.861	89	1.587	23.847
2013/2014		17	845	12.813	89	1.912	16.201
2012/2013		17	844	12.846	92	1.912	16.375

Sumber: BPS Kota Jakarta Barat, 2017

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah guru SMA swasta di Wilayah Jakarta Barat selalu jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah guru SMA Negerinya. Pada tahun 2017, jumlah guru swasta SMA sebanyak 1.054 orang sedangkan jumlah guru negeri sebanyak 761 orang. Pada empat tahun sebelumnya pun sama di mana jumlah guru swasta SMA selalu berada di atas seribu orang sedangkan guru SMA Negeri sebaliknya. Hal ini menandakan bahwa sektor pendidikan SMA swasta masih menjadi pilihan para guru untuk mengajar.

Menurut Muzakar (2014) keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kinerja kepala sekolah dalam mengolah tenaga pendidikan yang tersedia di sekolahnya. Oleh karena itu, kepala sekolah merupakan salah satu komponen

pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui manajemen sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004).

Menjadi kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kepuasan kerja guru melalui pengaruh yang ditimbulkannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian dan sifat-sifat untuk memimpin lembaga pendidikan. Perannya sebagai seorang pemimpin harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan tenaga pengajar sehingga kepuasan kerja guru selalu terjaga. Dengan demikian menurut Putri *et al.* (2018) kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai. Salah satu gaya kepemimpinan tersebut adalah transformasional. Jika seorang kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka kepala sekolah berusaha untuk selalu membangkitkan semangat dan mengilhami para guru untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan sekolah, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Ini didasarkan pada pernyataan Luthans (2006) dalam Ritawati (2013) yang mengemukakan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional dilakukan perubahan kesadaran, membangkitkan semangat, dan menginspirasi bawahannya tanpa paksaan.

Muzakar (2014) mengatakan bahwa Selain kepemimpinan dari kepala sekolah, meningkatkan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan tenaga pengajarnya atau guru, menurutnya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka seorang guru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah. Sementara itu, Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan guru meliputi, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan faktor intrinsik, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas. Sekolah harus mengelola guru secara tepat sesuai dengan kemampuannya sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja terhadap guru di sekolah tersebut. Sekolah sebaiknya memperbaiki sistem pengelolaan guru secara tepat dan teratur sehingga kepuasan kerja guru dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Tingginya perbandingan jumlah guru dan siswa pada SMA swasta di Jakarta Barat menentukan kualitas lulusannya sehingga tingkat kepuasan kerja guru menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

2. Sekolah harus mencapai tujuan pendidikannya secara maksimal sehingga guru menjadi kunci utama yang harus diperhatikan tingkat beban pekerjaannya.
3. Keberhasilan penerapan pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh kepala sekolahnya sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkannya menjadi hal yang perlu diperhatikan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan pada guru SMA swasta yang ditemukan peneliti di wilayah Jakarta Barat dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun. Karena diasumsikan bahwa jangka waktu kerja 2 (dua) tahun adalah waktu yang cukup untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta bukan merupakan guru SMA negeri.
2. Penulis membatasi penelitian ini dengan mengasumsikan bahwa kepuasan kerja guru SMA swasta diukur melalui tingkat gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Jakarta Barat pada tahun 2019

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat?
2. Bagaimana tingkat stres kerja yang dihadapi oleh guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat?
3. Bagaimana persepsi guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat terhadap gaya kepemimpinan transformasional?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat?
6. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dihadapi oleh guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat
3. Untuk mengetahui persepsi guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat terhadap gaya kepemimpinan transformasional
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat

5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara bersamaan dengan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi sekolah. Sekolah dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal bagi para guru SMA swasta melalui kepuasan kerja karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja sebagai penunjang.
2. Bagi penulis. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja guna meningkatkan kepuasan kerja guru SMA swasta.
3. Bagi pembaca. Penelitian dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja yang didapat di bangku perkuliahan dan dapat diterapkan di lapangan.