

## **BAB I**

### **PENGANTAR**

#### **A. Latar Belakang**

Awal tahun 2020 merupakan mimpi buruk bagi dunia karena adanya virus mematikan yaitu *coronavirus disease 2019* (covid-19). Berbagai negara di dunia terjangkit virus tersebut hingga menewaskan banyak korban termasuk di negara Indonesia. Jumlah kasus yang terjangkit virus tersebut di dunia ada 59.570.462 kasus. Di negara Indonesia sendiri ada sekitar 506.302 kasus terjangkit. Di tahun 2021 jumlah kasus covid-19 didunia terkonfirmasi sebanyak 123.838.618 kasus (Kompas.com, 2021).

Di Indonesia sendiri tahun 2021 kasus terpapar covid-19 terkonfirmasi sebanyak 1.496.085 dan hingga kini pandemi covid-19 masih terus ada di negara Indonesia (Suara.com, 2021). Oleh karena itu, untuk memutus rantai penyebaran virus corona, pemerintah menganjurkan untuk warga negara Indonesia diam dirumah dan tidak keluar rumah kalua tidak ada kepentingan yang mendesak. Dalam hal ini semua kegiatan yang berkaitan diluar rumah harus dikerjakan dalam rumah seperti halnya sekolah. Semua lembaga harus mengikuti anjuran pemerintah untuk melakukan pembelajaran jarak jauh (Daring). Namun kenyataannya daring tak semudah yang dibayangkan. Guru harus menyiapkan segala keperluan mengajar mulai dari penyampaian materi yang harus menggunakan beberapa aplikasi baru, menyiapkan bahan ajar yang kreatif agar siswa tidak bosan, tuntutan dari pihak sekolah tentang pencapaian-pencapaian, dan lain sebagainya yang notabennya guru banyak yang masih gptek akan sosial media dan penggunaan TIK.

Hal ini mengakibatkan kurang efektifitasnya pembelajaran dalam dunia pendidikan di Indonesia. Apalagi dunia pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang masa depan bangsa dan negara. Negara maju bisa dilihat dari sistem pendidikan dan kualitas pendidikan yang diberikan oleh para pengajar maupun peserta didiknya. Saat pandemi covid-19 ini berlangsung di Indonesia, kualitas pendidikan sangat diragukan.

Hal ini terlihat dari kurang efektifnya proses belajar mengajar dimana guru dimasa pandemi lebih banyak hanya memberi tugas tanpa memberikan *feedback* yang signifikan, guru juga jarang masuk kelas online yang sudah dijadwalkan, padahal seorang guru yang berpegang teguh pada profesi dan karir yang sudah dipilih harusnya melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Ketika guru tersebut tidak melaksanakan tugasnya sebagai guru tanpa alasan maka guru tersebut kurang berkomitmen terhadap karir atau profesi yang telah dipilihnya. Padahal seperti yang kita ketahui guru memiliki tugas penting yakni mendidik, mengajar, dan melatih. Artinya sebagai seorang guru, hendaknya selalu mengembangkan nilai-nilai kehidupan dan meneruskan nilai-nilai kehidupan juga memberikan bekal berupa hal-hal yang bermanfaat bagi murid agar diaplikasikan dikehidupan sehari-hari, kemudian guru juga harus meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, memberkan bimbingan kepada siswa untuk belajar lebih baik, tidak terpaku oleh penggolongan peserta didik, dan juga mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Selain itu, tugas guru juga harus mampu menjadi tenaga pendidik, dan juga melakukan pengawasan terhadap murid. Ketika semua tugas tersebut dilaksanakan dengan baik oleh seorang guru, maka guru tersebut telah berkomitmen terhadap karir dan juga profesi yang telah diembannya.

Menurut Blau (1985) Karir sendiri merupakan hal yang sangat penting bagi perkembangan kehidupan seseorang. Dalam proses karir yang dijalani seseorang, sangat penting untuk menata karirnya sejak dini karena hal ini berkaitan dengan perkembangan karier yang akan dijalani dan diinginkan.

Dalam dunia kerja, karir merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan individu agar mampu pencapaian apa yang diinginkan dan dibutuhkan untuk kehidupan seseorang. Yang mana ditempat manapun dia bekerja tetapi individu tetap pada jenjang karir yang di ambil, seperti ketika individu memilih untuk berkarir menjadi guru, maka dimanapun guru mengajar tetap dia komitmen sebagai guru walaupun ditugaskan untuk mengajar di luar kota atau tempat terpencil sekalipun. Individu yang gigih dan mau mengeluarkan seluruh energinya dalam mencapai tujuan karier dapat dianggap sebagai individu yang memiliki komitmen karier yang tinggi.

Menurut Super (1963) manusia memiliki perkembangan karier yang cukup luas dalam dunia pekerjaan karena dalam suatu perkembangan pekerjaan dalam dunia kerja memiliki proses yang sangat panjang di dalamnya, apalagi setiap individu berbeda-beda dalam jenjang karir yang dipilihnya. Manusia memiliki konsep diri yang berbeda-beda sesuai dengan kepribadian masing-masing. Manusia memiliki kemampuan, keterampilan, dan potensi dalam diri sendiri yang tidak bisa dipungkiri. Adakalanya manusia memiliki kinerja tinggi dalam suatu pekerjaan dan ada yang kinerjanya rendah tergantung bagaimana individu menyikapi pekerjaan tersebut. Dalam karir seseorang ada yang memang komitmen terhadap karir dalam pekerjaannya dan ada pula yang kurang berkomitmen terhadap karir dalam pekerjaan yang dijalani. Dalam perjalanan karir seseorang tentu banyak hal yang dilalui, ada yang memang suka dengan karir

yang dipilihnya untuk mejadi pegawai, buruh, staff, pengacara, dokter, bahkan guru disekolah negeri maupun sawsta.

Pemilihan karir sebagai guru merupakan hal yang baik dan mulia karena guru adalah seorang pendidik yang selalu mengajarkan ilmu dan membimbing murid agar kelak menjadi pribadi yang baik dan sukses. Di Indonesia sendiri guru sangatlah dibutuhkan disekolah negeri maupun swasta.

Nugraha (2020) meyebutkan bahwa Komitmen seorang guru dalam kariernya sangatlah dibutuhkan untuk kemajuan bangsa karena dengan adanya guru, siswa dapat belajar dan mendapat pengetahuan. Komitmen sendiri merupakan tindakan untuk melakukan sesuatu dan dalam bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Dalam hal ini komitmen sendiri bisa dilakukan dengan cara suka rela atau tanpa unsur paksaan. Banyak orang menjalani komitmen pada sesuatu karena mencintai apa yang mereka lakukan. Ketika guru yang telah tercukupi kebutuhannya, maka komitmen karir seorang guru cenderung akan lebih besar daripada komitmen karir seorang guru yang belum tercukupi kebutuhan hidupnya.

Di negara Indonesia guru terbagi menjadi dua yaitu guru negeri atau biasa disebut PNS dan guru swasta atau disebut guru Honorer. Dari keduanya masih banyak yang menjadi guru swasta karena banyaknya sekolah yang masih swasta dan sekolah-sekolah kecil. Banyak guru swasta yang mendapatkan benefit yang sedikit bahkan minim yang mengakibatkan kepuasan kerja rendah.

Saat ini, kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa kinerja guru masih dikatakan belum maksimal, seperti pada kasus guru-guru yang ada di Kota Mataram. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Uji Kompetensi Guru yang telah diteliti oleh Sudirman (2015) yang menunjukkan bahwa hanya 10% guru di NTB yang

mendapat skor di atas 5,5. Artinya, dengan kompetensi yang rendah tersebut menunjukkan kinerja guru di NTB masih rendah karena kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Yuliandi (dalam Hutomo, 2016) bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru. Rendahnya komitmen guru seperti yang disebutkan di atas tentu menjadi perhatian kita bersama agar sedapat mungkin komitmen guru dalam mengajar dan dalam karirnya tersebut dapat ditingkatkan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen dalam karir seorang guru adalah kepuasan kerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Werang (2014) bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen dalam karir seorang guru.

Falah (dalam Hidayati, 2016) menyatakan bahwa kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal yang penting bagi karir dan produktivitas seseorang. Suatu gejala yang dapat merusak komitmen pada karir seseorang adalah rendahnya kepuasan guru dimana timbul gejala seperti: kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru. Menurut Luthans (2006) terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: pembayaran, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja. Data statistik dalam penelitian rivai (2003) mengatakan bahwa ada sekitar 20 % guru swasta memilih pindah tempat pekerjaan dikarenakan diangkat menjadi PNS dan memilih pekerjaan lain seperti menjadi buruh pabrik karena dirasa lebih menguntungkan.

Guru swasta diberi upah yang dihitung perjam mata pelajaran, ada juga yang memang digaji perbulan, juga ada yang udah PNS tetapi di tugaskan untuk mengajar disekolah swasta. Di Yayasan Maarif NU Pandaan juga demikian. Akan

tetapi di masa pandemi covid-19 ini, banyak guru yang mengeluhkan kurangnya kecukupan dalam hal pemenuhan kebutuhan sehari-hari yang disebabkan lambatnya upah yang diberikan bahkan adanya pengurangan upah diakibatkan dampak dari adanya Covid-19. Dengan adanya virus Covid-19 ini, terjadi pembatasan oleh pemerintah yang mengharuskan segala kegiatan bertatap muka mulai seperti halnya proses belajar mengajar dihindari untuk dilakukan daring. Pada proses pembelajaran berbasis Daring, guru dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal mulai dari menyiapkan pembelajaran yang berbasis online, menyiapkan materi yang lebih menarik agar siswa dapat belajar dengan baik, akan tetapi hak guru dirasa kurang seimbang dengan yang sudah dikerjakan seperti upah yang dibayar telat, bahkan dipotong karena banyaknya wali murid yang belum melunasi pembayaran.

Hal tersebut mengakibatkan guru kurang puas dalam hal mengajar dilihat dari kurang terpenuhinya kebutuhan dan kurangnya fasilitas yang diberikan. Tetapi kebanyakan guru masih tetap memilih menjadi guru dan bersyukur karena masih bisa bekerja karena dirasa dengan jumlah lulusan setiap tahun dengan mapel yang sama banyak sekali tetapi ketersediaan lapangan pekerjaan minim. Kadang sekolah hanya membutuhkan 2 guru saja dengan persaingan tersebut dan guru yang telah terpilih merasa harus menerima dengan lapang dada walaupun *feedback* yang akan diterima dirasa kurang. Hal tersebut memang membuat guru kurang puas dalam pekerjaannya. Alasan menjadi guru juga kadang karena ingin mengabdikan di tempat mereka dulu mencari ilmu dan ingin mendapatkan berkah dari tempat mereka belajar dahulu. Hal tersebut kadang membuat guru ada yang memaksimalkan karirnya dan ada juga yang kurang dapat memaksimalkan kinerja dalam jenjang karirnya. Ketika guru kurang dapat memaksimalkan kinerja dalam

jenjang karir atau profesi tersebut maka akan membuat proses belajar mengajar menjadi kurang efektif seperti tidak mengisi kelas online yang telah diagendakan, absen dari kelas online, dan hanya memberikan tugas karena kurang puasnya terhadap jenjang karir yang diambil. Ada yang tidak masuk kelas online dan mementingkan urusan lain daripada memaksimalkan jam mengajarnya, ada pula yang mengajar tapi kurang memaksimalkan proses belajar mengajar,

Banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen karir seorang guru. Salah satunya adalah kepuasan kerja yang merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang (Ingarianti, 2017). Ketika seorang guru memiliki kepuasan kerja, maka guru juga akan memiliki komitmen. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya individu akan merasa puas atas pekerjaan yang telah atau sedang dijalankan. Apabila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja, maka kepuasan kerja akan didapatkan oleh pekerjaan.

Dalam penelitian Juris Kenan dkk (dalam Mahendra, 2017) tentang komitmen karir memperoleh hasil bahwa suatu kepuasan kerja seseorang berasal dari interaksi sosial baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun siswa yang berbeda karakter sangat berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karir pengajar. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam sebuah pekerjaan akan cenderung berusaha untuk selalu memaksimalkan kerjanya dalam dunia karir yang mana individu akan selalu meningkatkan pula komitmen pada dirinya.

Hal tersebut juga didukung dengan pendapat penelitian Babakus (dalam Ratnasari, 2019) yang berhasil membuktikan pemberian *reward* mengarah pada munculnya komitmen karir seseorang ketika nilai-nilai kepuasan kerja tersebut terpenuhi dimana *reward* tersebut merupakan bentuk kompensasi yang berupa manfaat dari jasa yang telah diberikan suatu lembaga. Hal ini membuat nilai-nilai dalam kepuasan kerja sangatlah penting bagi setiap individu yang sedang bekerja atau meniti karirnya agar individu tersebut dapat terus bertahan dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan yang tertera diatas, hal inilah yang membuat peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karir guru swasta di Era Covid-19”.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karir Guru Swasta di SMP Ma’arif NU Pandaan?”

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karir Guru Swasta di SMP Ma’arif NU Pandaan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:



a. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangsi pengetahuan, ide, dan saran bagi perkembangan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen karir. Terutama dimasa pandemi covid-19.

b. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1.) Bagi Guru

Bagi guru/ subyek penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karir yang dimiliki guru yang mengajar saat daring dan dapat memberi masukan positif untuk selalu profesional dalam pekerjaannya.

2.) Bagi Instansi

Bagi instansi, hasil penelitian ini dapat membuktikan tentang kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karir guru swasta tersebut yang nantinya dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dan nantinya dapat menjadi pertimbangan instansi agar lebih memperhatikan para guru yang komitmen pada karirnya belum tinggi.

3.) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi Sumber referensi yang mendukung peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.

### D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

**Tabel 1**  
Penelitian Terdahulu

No.	PENELITI	JUDUL	METODE	VARIABEL	HASIL
1	Mohamad Amiruddin	PENGARUH KEPUASAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN KARIR MELALUI KOMITMEN KARIR STUDI PADA PT ANEKA GAS INDUSTRI REGION V SIDOARJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kuantitatif</li> <li>▪ Observasi</li> <li>▪ Kuesioner</li> <li>▪ Studi pustaka</li> <li>▪ Wawancara</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kepuasan karir</li> <li>▪ Kesuksesan karir</li> <li>▪ Komitmen Karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Latar belakang dari penelitian ini melalui wawancara adalah kurangnya komitmen karir dari karyawan karena tidak puasnya terhadap karir sehingga membuat karyawan perlu diberikan pelatihan yang sesuai dengan keahlian dibidangnya agar mencapai kesuksesan karir.</li> <li>▪ Subyek telah dikelompokkan sesuai jenis kelamin, pendidikan, usia, lama kerja, dan devisi.</li> <li>▪ kepuasan karir berpengaruh positif terhadap komitmen karir. adapun nilai original sample 0.871 dan nilai Bootstrapping 10.741, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan karir terhadap komitmen karir.</li> </ul>
2	Charles L. Salindeho	Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asosiatif</li> <li>▪ Analisis regresi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iklim kerja</li> <li>▪ Pengembangan karir</li> <li>▪ Komitmen karir</li> <li>▪ Kepuasan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Latar belakang dari penelitian tersebut karena semakin bertumbuhnya organisasi-organisasi atau SKPD-SKPD baru dan banyaknya kebutuhan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat akan tetapi kurangnya sumber daya manusia karena kurang komitmennya dalam karir akibat iklim kerja, kurangnya manajemen dalam pengembangan karir pegawai akibat kurang adanya kepuasan kerja.</li> </ul>

- 
- Dengan kepuasan bekerja dalam bentuk persepsi puas dari para karyawan akan meningkatkan kinerja baik kinerja kerja pegawai secara individu namun juga kinerja kerja pegawai secara organisasional
  - hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen karir
- 

Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu, adapun persamaan dan perbedaannya ialah :

**Tabel 2**  
Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

NO	PENELITI	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Mohamad Amiruddin	PENGARUH KEPUASAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN KARIR MELALUI KOMITMEN KARIR STUDI PADA PT ANEKA GAS INDUSTRI REGION V SIDOARJO	<b>Metode Penelitian :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kuantitatif</li> <li>▪ Observasi</li> <li>▪ Wawancara</li> </ul>	<b>Periode Pengamatan :</b> 2019  <b>Objek Penelitian :</b> Karyawan di PT ANEKA GAS INDUSTRI REGION V SIDOARJO
2	Charles L. Salindeho	Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<b>Metode Penelitian :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analisis regresi</li> </ul>	<b>Periode Pengamatan :</b> 2016  <b>Objek Penelitian :</b> Pegawai wilayah Kabupaten Sitaro

---