

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah adalah lembaga pendidikan negeri atau swasta yang didedikasikan untuk mengajar siswa di bawah pengawasan seorang pendidik. Pendidik memainkan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena mereka bertanggung jawab dalam pengajaran, pelatihan, penelitian, pengembangan, manajemen, dan pemberian layanan teknis di bidang pendidikan.. Oleh karena itu, sebagai pusat dari pendidikan, sekolah harus bisa melaksanakan fungsi dan perannya dengan optimal agar bisa menyiapkan para generasi muda dengan baik dan matang sebagai persiapan mereka sebelum terjun ke dalam masyarakat.

Keberhasilan yang dicapai organisasi dalam bidang pendidikan tentu saja didukung oleh beberapa aspek, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi paling berharga di dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia menjadi peranan penting sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi sebagai salah satu langkah menuju keberhasilan organisasi dalam menjalankan visi, misi, dan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang baik, yang dapat berperan dominan dalam kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasi, mengatur, menjalankan, dan mengawasi jalannya organisasi.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan salah satunya adalah guru. Maka dari itu, guru dituntut agar selalu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam menunjang profesinya. Guru harus peka terhadap perubahan yang terjadi dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Untuk mendukung itu sekolah perlu memperhatikan kondisi dan mutu para guru sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru yang ada. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap dan perasaan seseorang dalam terhadap suatu

pekerjaan. Sikap dan perilaku seseorang yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangi pekerjaannya, bergairah dalam melakukan pekerjaannya, serta melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda. Kepuasan merupakan ekspresi penerimaan individu terhadap apa yang dilihat dan didengarnya. Kepuasan kerja mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih keras lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ratnasari & Astuti (2021) kepuasan kerja adalah sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, hasil tersebut berupa persepsi tentang pekerjaan mereka. Kepuasan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam organisasi, karena seseorang yang bekerja dalam sebuah organisasi memiliki penilaian terhadap berat ringannya pekerjaan yang dilakukan, suasana, lingkungan, fasilitas penunjang, dan sikap pimpinan terhadap bawahan. Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan dan tidak menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu. Seseorang akan bersikap sesuai dengan apa yang dirasakan berdasarkan pekerjaannya dalam lingkungan organisasi.

Kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan sikap guru terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan hal yang dikuasainya, maka semakin tinggi guru merasa puas, ketika seorang guru puas dengan pekerjaannya maka akan timbul suasana persatuan, rasa tanggung jawab yang tinggi, lingkungan komunikasi yang baik, dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat dicapai dengan sebaik-baiknya. Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya komitmen, semangat, keterampilan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam pekerjaan, serta munculnya kepuasan dan penyelesaian tugas secara tepat waktu yang menjadi tanggung jawab guru. Ini juga merupakan indikator kepuasan kerja.

Septina (2011) menyebutkan bahwa kenyataan dilapangan kepuasan kerja yang dimiliki guru sangatlah rendah dimana muncul tanda-tanda seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan dari guru, rendahnya prestasi kerja, kurangnya minat dan semangat dalam mengajar serta terjadinya

ketidaksiplinan dalam mengajar. Perasaan puas seorang guru terhadap *output* pekerjaannya merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya yang ditunjukkan pada saat guru tersebut bekerja atau pada saat ia mengajar. Kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap loyalitas guru terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja guru yang tinggi akan menimbulkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya begitupun sebaliknya.

Ilmawan (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh kondisi tertentu yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu (faktor individual) dan kondisi yang berasal dari luar individu (faktor situasional). Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan ciri psikologis yang terdiri dari motivasi dan kepribadian. Faktor situasional yaitu lingkungan kerja yang mencakup kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan / interaksi dengan rekan kerja, hubungan sosial, dan budaya organisasi. Kepuasan kerja menjadi hal yang krusial dalam dunia pendidikan karena guru yang puas dalam bekerja maka kinerja yang diberikan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja diperoleh melalui hal-hal misalnya kebutuhan fisik yang terpuaskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan kebutuhan egosentrik terpuaskan melalui pekerjaan. sehingga dengan adanya peningkatan kinerja maka organisasi tersebut akan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah beban kerja. Menurut Hasibuan & Munasib (2020) beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal pada suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Menurut Lewa & Subowo (2005) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan beban kerja yang diberikan dapat diketahui sejauh mana kinerja yang dilakukan. Beban kerja guru lainnya selain mengajar di kelas, guru juga harus melakukan tugas administratif, pengawasan kegiatan ekstrakurikuler, tugas

tambahan guru lainnya seperti kepanitiaan; Penilaian Akhir Semester (PAS), kepanitiaan perpindahan sekolah, dan lain sebagainya. Hal lainnya seperti penggunaan teknologi juga dapat menjadi beban bagi guru yang kurang mengerti menggunakannya. Karena di era saat ini teknologi merupakan hal yang sangat penting dan berguna untuk membantu pekerjaan manusia. Jika seseorang terhambat dalam memahami teknologi maka akan tertinggal baginya untuk beraktivitas lebih cepat.

Beban kerja selain mempengaruhi kinerja, juga mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Iskandar & Semabada (2012) beban kerja terjadi apabila timbulnya tekanan, dikarenakan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan terlalu banyak, sehingga pegawai dituntut untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dirasakan oleh karyawan secara berbeda-beda tergantung dari setiap persepsi individu. Maksudnya, tugas-tugas yang diberikan tersebut akan selesai secara baik tergantung dari bagaimana karyawan menghayati beban kerja yang dirasakannya. Setiap individu karyawan pastinya memiliki persepsi pada beban kerja yang berbeda, akan tetapi persepsi negatif karyawan pada perusahaan akan timbul apabila semakin tingginya beban kerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, ada lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja (tempat kerja). Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang menjadi tolak ukur interaksi pekerja dengan sekitarnya seperti, interaksi dengan karyawan lainnya, hubungan dengan rekan dan atasan. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan yang krusial bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah instansi. Kesejahteraan dan kenyamanan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Oleh karenanya instansi perlu membangun lingkungan kerja yang baik, mendukung, nyaman, bersih, dan menyenangkan untuk karyawannya sehingga,

dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak mendukung maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya dan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Eka, Sunuharyo & Utami (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika lingkungan kerja aman, nyaman, dan menyenangkan maka, segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan pada bawahannya akan dapat diselesaikan dengan baik dan sempurna. Oleh karenanya, lingkungan kerja fisik pada organisasi memiliki efek terhadap kepuasan kerja pada organisasi.

Faktor lainnya lagi yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kerja sama tim. Musriha (2013) mengatakan kerja sama tim adalah suatu kondisi dimana dua orang atau lebih saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka guna tercapainya tujuan bersama. Menurut Amirullah (2015) kerja sama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat kerja sama tim lebih menguntungkan daripada individu. Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah keharusan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja.

Kerja sama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerja sama tim dalam perusahaan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapatnya pegawai kerja sama tim pada pegawai akan menumbuhkan rasa kesetiaan di dalam diri pegawai dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Kondisi ini sangat bagus bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi tersebut mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Kerja sama tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhannya pada saat proses belajar mengajar serta merupakan tempat untuk mengembangkan potensi dan aktualisasi. Dengan kerja sama tim yang baik akan menghasilkan energi yang positif sehingga para guru akan merasa puas dalam bekerja karena tidak merasa terbebani pada saat melaksanakan tugasnya. Selain pada proses belajar mengajar, kerja sama tim pada guru juga dapat terjadi diberbagai aktivitas sekolah lainnya seperti pada saat mengerjakan tugas administratif lainnya, kepanitiaan PAS, kepanitiaan perpindahan sekolah, dan lain sebagainya. Kerja sama tim yang baik dapat dibentuk dari lingkungan kerja yang mendukung.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan jenjang Pendidikan yang setara dengan Sekolah Dasar (SD) salah satu yang membedakan SD dan MI ialah jika SD merupakan sekolah umum lainnya halnya MI yang merupakan sekolah yang berlandaskan islam pada pendidikan formal di Indonesia. Walaupun MI setara dengan SD, MI perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaannya, karena akan berdampak pada peserta didik yang nantinya akan menjadi generasi penerus bangsa. Seperti yang diketahui bahwa materi pelajaran agama islam di MI sangat menonjol dengan banyak pembagian mata pelajaran agama islam yang lebih spesifik, sedangkan di SD pelajaran agama islam dibahas secara umum atau garis besarnya saja. Sehingga dengan adanya perbedaan dari segi mata pelajaran ini membuat SD dan MI juga berbeda dalam alokasi waktu mengajar dan belajar agama dalam satu minggunya. Maka dengan ini sangat penting dan diperlukannya guru yang sesuai dengan bidangnya sebagai elemen kunci untuk beraktifitas di dalamnya. Karena kinerja dari guru sangat menentukan keberhasilan proses pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan pada MI dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas dan berkarakter islami.

Peneliti mengambil objek penelitian pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang terdapat di Kabupaten Kubu Raya. Di Kalimantan Barat khususnya di Kabupaten Kubu Raya terdapat sebanyak 171 MI yang terbagi pada beberapa kecamatan pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya

No	Kecamatan	Madrasah Ibtidaiyah	Keterangan
1	Batu Ampar	2	Semua Swasta
2	Terentang	14	Semua Swasta
3	Kubu	5	Semua Swasta
4	Teluk Pakedai	1	Semua Swasta
5	Sungai Kakap	19	Semua Swasta
6	Rasau Jaya	2	1 Negeri
7	Sungai Raya	52	Semua Swasta
8	Sungai Ambawang	59	1 Negeri
9	Kuala Mandor B	17	Semua Swasta
JUMLAH		171	

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui dari 171 MI di Kabupaten Kubu Raya hanya terdapat 2 MI yang berstatus negeri. Namun pada penelitian ini peneliti hanya mengambil 5 MI. Alasan penulis mengambil ke-5 MI tersebut dikarenakan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis ditemukan adanya kesamaan mengenai permasalahan pada kepuasan kerja Guru di 5 MI tersebut. Dimana Guru di dalamnya merasakan kepuasan kerja yang rendah disebabkan karena adanya beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, dan juga kerja sama tim yang tinggi namun Guru di dalamnya saling bergantung sehingga mengakibatkan kepuasan kerja Guru di dalamnya rendah.

Daftar 5 MI yang diteliti oleh penulis dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Daftar Madrasah Ibtidaiyah

No	NPSN	Nama Madrasah	Alamat	Akreditasi
1	60722472	MIN 2 Kubu Raya	Jl. Margodadi Rasau Jaya III	A
2	60722473	MIS Miftahul Khoir	Jl. Kauman No.1 Rasau Jaya I	B
3	60722577	MIS Nurul Muslimin	Jl. Merdeka, Gg. Nurul Muslimin Limbung	B
4	60722567	MIS Al-Mustaqim	Jl. Adisucipto, Gg. Wonodadi Arang Limbung	A
5	6982772	MIS Darul Ulum	Jl. Soeharto Kuala Dua	A

Sumber: Observasi/*Survey* Penelitian, 2022

Pada tabel 1.2 dapat dilihat ada 5 Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kabupaten Kubu Raya, diantaranya ada yang negeri dan juga swasta.

Madrasah Ibtidaiyah yang disingkat MI adalah satuan pendidikan formal yang setara dengan Sekolah Dasar namun kekhasan pada agama Islam, yang membedakan hanya terletak pada naungan dan juga mata pelajaran yang diajarkan. Jika SD berada di bawah wewenang Kementerian Pendidikan, maka MI berada di bawah naungan Kementerian Agama. Selain itu juga jika SD mengajarkan pelajaran agama islam lebih umum maka, di MI diajarkan lebih spesifik dengan beberapa pembagian mata pelajaran.

Berdasarkan hasil pra riset yang didapat pada kelima MI ini dapat diketahui adanya permasalahan pada kepuasan kerja guru yang bekerja di dalamnya rendah. Hal ini diketahui dari ada banyaknya keluhan dari guru yang berhubungan dengan pekerjaan serta ruang lingkup kerja yang kurang memadai. Biasanya berkenaan dengan pekerjaan yang dikerjakan banyak sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya guru mengirimkan mendekati *deadline* bahkan ada beberapa guru yang terlambat. Tentu saja hal ini menjadi permasalahan akan kepuasan, dikarenakan salah satu indikator kepuasan itu ialah adanya penyelesaian tanggung jawab yang diberikan secara tepat waktu. Keluhan guru lainnya yang berkaitan

dengan kepuasan ialah mengenai keadaan sekitar guru bekerja, seperti ruangan yang panas, kurangnya penerangan, kebisingan, dan lain sebagainya.

Fenomena pertama yang didapatkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru dari kelima MI tersebut, diketahui bahwa guru pada MI tersebut merasakan pekerjaan yang ada banyak. Guru-guru tersebut mengatakan selain tugas, pokok, dan fungsi (TUPOKSI) guru untuk mengajar dan mengurus administrasi murid yang ada. Mereka juga diharuskan mengurus hal administrasi lain diluar administrasi murid yang bahkan dilakukan juga di luar jam kerja. Sebagai contoh pada MIS Miftahul Khoir orang yang mengurus perihal data sekolah (operator) itu merangkap tugas juga sebagai guru mata pelajaran dan juga mengurus bagian tata usaha. Hal yang sama juga terjadi pada MIN 2 Kubu Raya guru selain mengajar, mengurus administrasi murid, mereka juga mengurus perihal data sekolah (operator). Dikarenakan beban kerja yang ada ini menyebabkan beberapa guru terkadang merasakan tidak puas dalam bekerja akibat kuantitas pekerjaan yang ada, terlebih lagi jika harus mengatur kerjaan mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu karena harus menyelesaikan pekerjaan yang terbagi-bagi dengan cepat. Fenomena lain tentang beban kerja guru juga terjadi pada MIS Al-Mustaqim, dimana keterbatasan pemahaman teknologi dari beberapa guru yang ada menyebabkan guru merasa pekerjaan sedikit terhambat karena harus menunggu guru lain untuk membantunya, tidak jarang terkadang guru tersebut melimpahkan pekerjaan tersebut kepada guru lainnya yang dirasa lebih paham tentang pekerjaan tersebut seperti mengenai teknologi ataupun hal lainnya.

Fenomena akan beban kerja ini didukung oleh penelitian dari Novita & Kusuma (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Namun penelitian lain yang tidak sejalan dengan fenomena dan penelitian tersebut datang dari Sulistyowati & Muazansyah (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya tingkat beban kerja yang tinggi tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja yang rendah.

Fenomena kedua yang didapatkan peneliti dari hasil observasi ialah terdapat permasalahan pada lingkungan kerja fisik yang ada di MI ini. Dimana saat musim hujan lapangan MIN 2 Kubu Raya, MIS Nurul Muslimin, & MIS Miftahul Khoir ini tergenang oleh air yang mengakibatkan becek dan lebih buruknya lagi sampai banjir. Tidak hanya itu lokasi MIN 2 Kubu Raya, MIS Al-Mustaqim, & MIS Miftahul Khoir yang sama-sama berada di tepi jalan raya juga menjadi hal yang sulit, dikarenakan ketika guru sedang mengajar suara bising dari kendaraan mengganggu fokus atau konsentrasi dari guru dan murid yang ada.

Lebih lanjut, kurangnya penerangan dan lubang sirkulasi udara dari beberapa ruangan dan kelas juga menjadi permasalahan dari kelima MI ini. Warna cat yang kurang tepat di beberapa ruangan juga menimbulkan kesan yang gelap saat dilihat. Selanjutnya dari lingkungan fisik ini ialah ruangan / tata letak yang kurang memadai juga menjadi permasalahan yang ada. Sebagai contoh pada MIS Miftahul Khoir & MIS Nurul Muslimin kurangnya ruangan arsip atau gudang yang menyebabkan beberapa barang diletakkan di *hall* dan ruangan kepala sekolah mengakibatkan timbulnya kesan tidak rapi. Begitu pula dengan tata letak di MIN 2 Kubu Raya ini, dimana ruangan guru dan *hall* yang tidak berdekatan, terlebih lagi ruangan kepala sekolah dan guru yang berbeda gedung menyebabkan sulitnya berkomunikasi jika ada hal penting. Sama dengan MIN 2 Kubu Raya, pada MIS Darul Ulum juga beberapa berkas disimpan jadi satu dengan *hall* sekolah sehingga menimbulkan kesan tidak adanya *privacy* dan juga tidak rapi. Dari adanya lingkungan kerja fisik yang tidak memadai ini menyebabkan guru merasa tidak puas dalam bekerja karena ruang lingkup sekitar yang kurang memadai. Padahal lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu yang membuat guru menjadi nyaman ketika sedang berada di area sekolah.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara dari MI ini dapat diketahui bahwa kerja sama diantara guru sangat tinggi. Walaupun guru memiliki latar belakang yang berbeda-beda dari segi pendidikan sampai dari sifat dan sikap atau hal yang tidak terlihat secara fisik namun, perbedaan tersebut tidak menghalangi hubungan baik para guru hal tersebut ditandai dengan kerja sama yang kuat dibuktikan dari adanya sikap saling membantu antara guru yang satu dengan guru

yang lain ketika guru mengalami kesulitan dalam melakukan tugas, adanya suasana kekeluargaan antara kepala sekolah dengan guru. Sebagai contoh pada MIN 2 Kubu Raya beberapa guru mengatakan jika salah satu guru berhalangan hadir atau hadir terlambat karena ada urusan lain maka, guru lainnya akan membantu dengan mengisi kelas yang kosong tersebut. Mereka akan membantu walaupun guru yang membantu tersebut memiliki kelasnya sendiri. Begitu juga dengan MIS Miftahul Khoir dari hasil wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah dikatakan bahwa ada beberapa guru yang latar belakang pendidikannya Agama Islam ataupun yang bukan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) atau Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) namun mereka dijadikan untuk memegang satu kelas yang mana harus mengajar semua mata pelajaran yang ada termasuk mata pelajaran umum. Sehingga terkadang ada beberapa guru terlebih guru yang baru mengajar sedikit bingung tentang suatu materi maka guru lain akan membantu guru tersebut. Selain itu juga, terkadang kepala sekolah dari MIS Miftahul Khoir ini juga mengajar kelas jika ada guru yang berhalangan hadir / izin terlambat untuk menggantikan sementara guru tersebut. Tidak hanya itu, pada MIS Al-Mustaqim juga memiliki kerja sama tim yang tinggi, terlihat pada pengisian hasil belajar siswa/siswi menggunakan aplikasi namun beberapa guru belum sepenuhnya memahami teknologi maka, operator dan guru lain yang sudah mengerti dari MIS Al-Mustaqim ini akan membantu guru-guru tersebut.

Namun, walaupun kerja sama tim diantara Guru tinggi, tidak jarang guru menjadi menggampangkan karena merasa jika mengalami kesulitan akan ada Kepala Sekolah dan Guru lainnya yang membantu. Selain itu, terkadang Guru yang lebih senior mendelegasikan pekerjaan yang terkait teknologi kepada guru baru yang dirasa lebih kompeten secara teknis. Dimana seharusnya, jika pekerjaan dianggap sulit, pekerjaan harus dilakukan secara bersama. Karena kerja sama tim juga dapat membangkitkan kreativitas, ide dan gagasan baru bagi perkembangan pembelajaran. Juga sering diamati bahwa guru yang lebih senior berdebat satu sama lain tanpa implementasi atau tindakan. Hal ini dapat menimbulkan perpecahan, sehingga guru tidak lagi memiliki kerja tim yang kuat dalam memecahkan masalah.

Fenomena akan kerja sama tim yang ada pada MI itu di dukung oleh penelitian dari Resnadita (2020) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan. Artinya tingkat kerja sama tim yang tinggi tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja yang rendah. Namun penelitian lain yang tidak sejalan dengan fenomena dan penelitian tersebut datang dari Nainggolan, Lie & Nainggolan (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja, yang mana artinya semakin tinggi kerja sama tim maka kepuasan kerja juga semakin meningkat. Penelitian lainnya yang mendukung jika kerja sama tim berpengaruh kepada kepuasan kerja juga di dilakukan oleh Hatta, Musnadi & Mahdani (2017) dimana kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan, yang mana jika kerja sama tim meningkat kepuasan kerja juga meningkat.

Dari adanya fenomena-fenomena dan juga *research gap* tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dari guru di lima Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya ini rendah. Rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena adanya beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, dan juga kerja sama tim yang tinggi namun Guru di dalamnya saling bergantung sehingga mengakibatkan kepuasan kerja Guru di dalamnya rendah. Selain itu juga adanya kesenjangan diantara penelitian terdahulu dan fenomena dari variabel beban kerja dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja yang ada di lima MI yang ada di Kabupaten Kubu Raya ini juga merupakan hal yang menarik untuk diteliti.

Sehingga, dari permasalahan yang ada ini peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan

Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya).

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya?
3. Apakah kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengayaan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi referensi bagi penyusunan skripsi bagi mahasiswa manajemen khususnya untuk mahasiswa yang mengambil konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang

akan melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja, serta dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menutup kesenjangan yang terjadi pada penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan tambahan informasi sekaligus masukan bagi kelima Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kubu Raya ini dalam rangka merumuskan strategi baru tentang kepuasan kerja guru melalui beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan kerja sama tim.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Peneliti mengambil objek penelitian di 5 Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang ada di Kabupaten Kubu Raya. Pertama ada MIN 2 Kubu Raya berdasarkan No. SK Pendirian berdiri pada tahun 2009 berstatus negeri dengan NPSN: 60722472 dan berakreditasi A. Beralamatkan di Jalan Margodadi No. 01, Desa Rasau Jaya III, Kecamatan Rasau Jaya, Kabupaten Kubu Raya 78382. MIN 2 Kubu Raya ini di bawah naungan Kementerian Agama dengan nomor statistik madrasah 111161120002. Selain itu, kurikulum yang digunakan ialah kurikulum 2013 dan proses belajar mengajar dilakukan dari hari senin-sabtu. Selanjutnya untuk jumlah siswa/i di MIN 2 Kubu Raya dapat dilihat ditabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Siswa/i di MIN 2 Kubu Raya

Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Jumlah
1A	15	14	29	Kelas 1 = 59
1B	17	13	30	
2A	19	12	31	Kelas 2 = 63
2B	19	13	32	
3A	19	18	37	Kelas 3 = 74
3B	18	19	37	
4A	18	17	35	Kelas 4 = 62

Lanjutan Tabel 1.3
Jumlah Siswa/i di MIN 2 Kubu Raya

4B	16	11	27	Kelas 5 =70
5A	17	19	36	
5B	14	20	34	
6A	10	18	28	Kelas 6 = 57
6B	14	15	29	
JUMLAH	196	189	385	

Sumber: MIN 2 Kubu Raya, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa siswa/i MIN 2 Kubu Raya ini berjumlah 385 orang yang terdiri dari 196 siswa laki-laki dan 189 siswi perempuan.

Kedua, ada MIS Miftahul Khoir yang berdiri pada tahun 2010 berstatus swasta dengan NPSN: 60722473 dan berakreditasi B. Beralamatkan di jalan Kauman No. 01, Desa Rasau Jaya I, Kecamatan Rasau Jaya, Kabupaten Kubu Raya 78382. Berada di bawah naungan Kementerian Agama dengan nomor statistik madrasah 111261120107. Kurikulum yang digunakan ialah kurikulum 2013 dan proses belajar mengajar dilakukan dari hari senin-sabtu. Selanjutnya untuk jumlah siswa/i di MIS Miftahul Khoir dapat dilihat ditabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jumlah Siswa/i di MIS Miftahul Khoir

Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Jumlah
1A	11	9	20	Kelas 1= 40
1B	11	9	20	
2A	10	9	19	Kelas 2 = 37
2B	8	10	18	
3A	14	11	25	Kelas 3 = 51
3B	13	13	26	
4A	17	11	28	Kelas 4 = 54
4B	16	10	26	
5A	15	16	31	Kelas 5 =59
5B	16	12	28	
6	14	18	32	Kelas 6 = 32
JUMLAH	145	128	273	

Sumber: MIS Miftahul Khoir, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa siswa/i MIS Miftahul Khoir ini berjumlah 273 orang yang terdiri dari 145 siswa laki-laki dan 128 siswi perempuan.

Ketiga, ada MIS Nurul Muslimin berdasarkan No. SK Pendirian berdiri pada tahun 2007 dengan status swasta dengan NPSN: 60722577 dan berakreditasi B. Beralamatkan di jalan Merdeka Gg, Nurul Muslimin, Desa Limbung, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya 78391. Adapun MIS Nurul Muslimin ini dibawah naungan Kementerian Agama dengan nomor statistik madrasah 11126112035. Selain itu, kurikulum yang digunakan ialah kurikulum 2013 dan proses belajar mengajar dilakukan dari hari senin-jum'at. Berdasarkan hasil wawancara diketahui saat ini jumlah siswa/i MIS Nurul Muslimin sebanyak 276 Murid.

Keempat, ada MIS Al-Mustaqim berdasarkan No. SK Pendirian berdiri pada tahun 2002 dengan status swasta dengan NPSN: 60722567 dan berakreditasi A. Beralamatkan di jalan Adi\sucipto Km.13,5 Gg. Wonodadi 1 Arang Limbung Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya 79391. Adapun MIS Al-Mustaqim ini dibawah naungan Kementerian Agama dengan nomor statistik madrasah 111261120038. Selain itu, kurikulum yang digunakan ialah kurikulum 2013 dan proses belajar mengajar dilakukan dari hari senin-jum'at. Berdasarkan hasil wawancara diketahui saat ini jumlah siswa/i MIS Al-Mustaqim sebanyak 275 murid.

Kelima, terakhir ada MIS Darul Ulum berdasarkan No. SK Pendirian berdiri pada tahun 1992 yang berstatus swasta dengan NPSN: 69827726 dan akreditas A. Beralamatkan di jalan Soeharto, Desa Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya 78391. Adapun MIS Darul Ulum dibawah naungan Kementerian Agama dengan nomor statistik madrasah 111261120020. Selain itu, kurikulum yang digunakan ialah kurikulum 2013 dan proses belajar mengajar dilakukan dari hari senin-sabtu. Berdasarkan hasil wawancara diketahui saat ini jumlah siswa/i MIS Darul Ulum sebanyak 406 murid. Selanjutnya untuk jumlah beserta status guru yang mengajar dari kelima MI tersebut dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Jumlah Guru di Madrasah Ibtidaiyah di Objek Penelitian

No	Nama Sekolah	Status Guru		Jumlah
		PNS	Non-PNS	
1	MIN 2 Kubu Raya	11	9	20
2	MIS Miftahul Khoir	3	11	14
3	MIS Nurul Muslimin	1	19	20
4	MIS Al-Mustaqim	4	15	19
5	MIS Darul Ulum	6	13	19
TOTAL		25	67	92

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa ada 92 tenaga pendidik (guru) yang mengajar di MI Kabupaten Kubu Raya yang dijadikan objek penelitian.