

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dan pengembangan potensi manusia yang terjadi sepanjang hayat, yang meliputi penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap untuk dapat berpartisipasi secara aktif dalam masyarakat. Pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti melalui sistem formal seperti sekolah dan universitas, atau melalui cara informal.¹

Tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan intelektual, fisik, emosional, dan sosial individu agar dapat menjadi manusia yang berkualitas dan berkontribusi positif bagi masyarakat. Selain itu, pendidikan juga berperan dalam mengembangkan kesadaran akan nilai-nilai moral dan etika, mengembangkan keterampilan kritis dan kreatif, serta membantu individu mengatasi masalah dan tantangan yang dihadapinya. Tujuan pendidikan nasional di Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan seluruh rakyat Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berkualitas, cakap, kreatif dan mandiri serta warga negara. negara untuk menjadi sebuah negara. negara yang demokratis dan

¹ Wawan Wahyuddin, "Pendidikan Sepanjang Hayat Menurut Perspektif Islam: Kajian Tafsir Tarbawi," *Saintifika Islamica: Jurnal Kajian Keislaman* 3, no. 02 (2016): 192.

bertanggung jawab. Hal ini tertuang pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.²

Imam Al-Ghazali berpandangan bahwa pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia yang harus diperhatikan dengan baik. Menurutnya, pendidikan adalah proses pengembangan dan pemeliharaan kemampuan manusia dalam rangka mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Ia menganggap bahwa pendidikan harus bertujuan untuk meningkatkan pemahaman manusia tentang kebenaran dan memperbaiki akhlak manusia agar menjadi lebih baik. Pentingnya pendidikan dalam mengembangkan akal dan intelektualitas manusia, serta membantu manusia untuk memahami diri sendiri dan hubungannya dengan Tuhan. Baginya, pendidikan juga harus mencakup pembelajaran praktis, seperti keterampilan hidup, serta nilai-nilai moral dan etika. Secara umum, Imam Al-Ghazali menganggap bahwa pendidikan harus mempersiapkan manusia untuk menghadapi kehidupan dengan bijaksana dan bertanggung jawab. Ia percaya bahwa pendidikan yang baik dapat membawa kebahagiaan dan kesuksesan di dunia dan akhirat.³

Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang bertujuan agar penyelenggaraan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang cita-citakan. Guru atau tenaga pendidik yang merupakan bagian penting dari

² Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional*. Depdiknas RI : Jakarta 2003. <https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/7308/UU0202003.htm>.

³ Devi Syukri Azhari and Mustapa Mustapa, "Konsep Pendidikan Islam Menurut Imam Al-Ghazali," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 4, no. 2 (November 13, 2021): 271–78, <https://doi.org/10.31004/jrpp.v4i2.2865>.

sekolah, dimana guru memiliki peranan penting dalam proses mewujudkan tujuan sekolah tersebut. Madrasah merupakan pendidikan formal di Indonesia yang pada sejarah berdirinya merupakan inisiatif dan peran masyarakat serta ormas-ormas Islam yang merasa akan pentingnya Pendidikan Islam.⁴ Madrasah Aliyah merupakan jenjang pendidikan formal yang dinaungi oleh Kementerian Agama. Di Indonesia Madrasah Aliyah dibedakan oleh MAN yang dikelola oleh pemerintah dan MAS yang dikelola oleh Swasta. Perbedaan dari kedua madrasah tersebut diantaranya dapat dilihat dari pengelolaan rekrutmen gurunya atau status gurunya yaitu Guru PNS dan Guru Tetap Yayasan (GTY).

Guru PNS adalah guru yang dijamin oleh pemerintah pada sekolah negeri, seperti yang diatur dalam Undang-undang Tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 14 mengenai Hak dan Kewajiban.⁵ Guru PNS mendapatkan penghasilan untuk kebutuhan hidup dan jaminan kesejahteraan sosial, promosi dan penghargaan dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan lainnya, tidak hanya itu, dalam UU Guru dan Dosen juga dijelaskan bahwa guru PNS dapat berkarir sebagai jabatan Fungsional dan atau jabatan Struktural⁶, sehingga guru pns memiliki kesempatan meningkatkan karir, oleh karena itu banyak guru yang memprioritaskan bisa berkarir sebagai Guru berstatus PNS, sebagaimana Fakta dilapangan diketahui bahwa penerimaan CPNS Guru sangatlah banyak pendaftarnya.

⁴ Manpan Drajat, "Sejarah Madrasah di Indonesia," *al-Afkar, Journal for Islamic Studies* 1, no. 1 (January 28, 2018): 196/206, <https://doi.org/10.5281/zenodo.1161729>.

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Depdiknas RI : Jakarta 2005. accessed May 23, 2022, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.

⁶ Ibid.

Pada sekolah swasta Guru tetap yayasan, biasanya disingkat GTY adalah guru yang bekerja di sekolah swasta, GTY ini tidak dijamin oleh pemerintah melainkan di kelola dan dijamin oleh pihak Organisasi sekolah masing-masing, maka pemberian upah, pengembangan karir, dan peningkatan kompetensi guru semuanya diatur oleh pihak organisasi tersebut, sehingga Kepuasan kerja guru sangat tergantung oleh upaya sekolah dalam memberikan dukungan, tingkat kepercayaan guru terhadap organisasi dan besarnya motivasi kerja guru.

Sekolah atau madrasah merupakan rumah bagi mereka dalam menjalani perannya sebagai guru. melakukan rutinitas sebagai pendidik, interaksi sosial sebagai rekan kerja sesama pendidik, dan melaksanakan tugas-tugas sebagai bagian dari organisasi sekolah. Maka guru haruslah merasakan kenyamanan berada dalam lingkungan sekolah yang menjadi rumah bagi mereka. Guru harus merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga pekerjaan guru sebagai pendidik dapat maksimal dilaksanakan dan membuahkan hasil yang maksimal pula, dan berdampak pada tercapainya tujuan sekolah itu sendiri. Seorang guru adalah pendidik profesional yang mengajar siswa, mengajarkan ilmu pengetahuan, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi. Menurut definisi, seorang guru adalah seseorang yang berdedikasi untuk mengajar sains dengan mendidik, membimbing, dan melatih siswanya untuk memahami ilmu yang diajarkannya.

Sekolah swasta yang memiliki wewenang mengelola sendiri kebijakan-kebijakan sekolahnya, khususnya untuk guru-gurunya, mengakibatkan perbedaan-perbedaan disetiap sekolah swasta, dan menimbulkan perbedaan tinggi rendahnya kepuasan kerja guru. Hal ini pula yang dapat mengakibatkan terjadinya migrasi

guru dari suatu sekolah ke sekolah lainnya. Data BPS 2021 Kota Banjarbaru tercatat jumlah guru Madrasah Aliyah tahun 2018/2019 terhitung berjumlah 218 guru dan pada tahun berikutnya 2019/2020 tercatat jumlah guru menjadi 133 guru.⁷ Data ini menunjukkan terjadinya migrasi guru pada Madrasah Aliyah sekota banjarbaru.

Data Kota Banjarbaru tercatat bahwa Jumlah Madrasah Aliyah di kota tersebut terhitung berjumlah 10 Madrasah Aliyah yang terdiri dari 1 Madrasah Aliyah Negeri dan 9 Madrasah Aliyah Swasta.⁸ Data ini menunjukkan bahwa Guru dengan status PNS kurang lebih sepersepuluh dari jumlah guru Madrasah Aliyah sekota banjarbaru. Madrasah Aliyah negeri yang hanya 1:10 pada kota Banjarbaru juga menunjukkan bahwa penyerapan tenaga pendidik dengan status PNS sangatlah kecil sehingga guru Madrasah Aliyah di kota Banjarbaru didominasi oleh GTY dan GTT. Madrasah Aliyah Swasta yang sangat mendominasi dan beragamnya organisasi madrasah di Kota Banjarbaru menjadi tantangan bagi pengelola madrasah untuk dapat meningkatkan hasil kerja guru sehingga pendidikan di Madrasah Aliyah tersebut berkualitas baik.

Pentingnya peran guru dalam mengupayakan peningkatan kualitas sekolah dalam hal pendidikan, maka peningkatan terhadap kepuasan kerja guru merupakan hal yang sangat penting, sehingga guru dapat dengan maksimal dalam bekerja. Kepuasan kerja ditandai dengan kondisi psikis yang menyenangkan karena terpenuhi segala kebutuhannya. Seorang guru yang puas akan pekerjaannya akan menunjukkan sikap mencintai perannya, dan tercermin dari moral kerja,

⁷ BPS Kota Banjarbaru, *Kota Banjarbaru Dalam Angka: Banjarbaru Municipality in Figures 2021*. (BPS Kota Banjarbaru, 2021), <https://banjarbarukota.bps.go.id/>

⁸ BPS Kota Banjarbaru.

kedisiplinan dan hasil kerja. Hasil penelitian oleh Moh Arifin 2017 dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Wilayah Bakorwil I Jawa Timur” menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.⁹

Menurut hasil wawancara dengan seorang Guru di MAN 3 Banjarmasin didapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru adalah besarnya upah atau gaji, terjalinnya kerjasama yang baik antara sesama rekan guru dan kesempatan meningkatkan karir di sekolah. Diantara faktor kepuasan kerja di atas ini senada dengan firman Allah dalam Al-Qur’an surah Al Maidah ayat 2 yang berbunyi :

.... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Ivancevich mengatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya gaji, pekerjaan yang dilakukan, kesempatan karir, supervisi, teman kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan.¹⁰ Sutrisno Menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja bergambar kepada sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya.¹¹ Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan

⁹ Moh Arifin, “Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Wilayah Bakorwil I Jawa Timur,” *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 4 (April 2017): 36-43.

¹⁰ Ivancevich John M, Konopaske Robert, and Matteson Michael T., *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, 7th ed., Jilid 1, Terj. Gina Gania (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), 90.

¹¹ Lailiy Anisatul Maula and Tri Wulida Afrianty, “Perceived Organizational Support Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1),” *Jurnal Administrasi Bisnis* 50, no. 4 (September 20, 2017): 180.

atau sikap guru terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan realisasi dari berbagai keinginan dan kebutuhan setiap guru melalui aktivitas kerja. Setiap guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda antara satu guru dengan guru lainnya. Kepuasan kerja berfluktuasi karena adanya perbedaan status sosial dalam masyarakat.¹²

Robbins, menyatakan bahwa kepuasan muncul ketika kebutuhan individu telah terpenuhi dan berhubungan dengan tingkat suka dan tidak suka karyawan. Menurutnya, Seorang Pekerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi akan berdampak Positif pada sebuah pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan dalam berkerja berdampak negatif terhadap pekerjaannya.¹³

Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Az-Zalzalah Ayat 7

﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ﴾^ج

Untuk itu faktor kepuasan kerja ini perlu diperhatikan karena berdampak pada hasil kerja seorang guru yang juga akan berdampak pada tujuan organisasi tersebut dalam hal ini adalah Kepuasan Kerja Guru terhadap Pekerjaannya sebagai seorang guru dan lingkungan kerjanya yaitu sekolah.

Kepuasan kerja seorang guru adalah hasil dari persepsi guru tentang seberapa baik pekerjaan itu dapat memberikan kenyamanan bagi mereka. Kepuasan kerja adalah rasa puas seseorang karena harapannya sesuai dengan kenyataan di

¹² Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd ed., 2 (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), 174.

¹³ Sihombing Mouly, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin" (Master Thesis, Banjarmasin, Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, 2020), 7.

tempat kerja, baik dalam hal beban kerja, lingkungan kerja atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan gaji.

Sekolah adalah sebuah organisasi formal yang memiliki peran besar dalam bidang pendidikan. Dalam organisasi sekolah memiliki struktur yang memiliki kedudukan-kedudukan tertentu, saling berinteraksi dan menjalankan peranan masing-masing untuk terwujudnya tujuan tertentu, untuk memaksimalkan terwujudnya tujuan tersebut maka dibutuhkan memaksimalkan kualitas hasil kerja sumber daya manusianya. Diantara faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru adalah kepercayaan (*trust*) atau dalam penelitian ini yaitu *Intra Organizational Trust* yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai pekerja atau guru dan hal ini juga dapat berdampak pada perkembangan tempat kerja tersebut, Kepercayaan adalah keadaan psikologis yang muncul ketika seseorang setuju untuk melayani orang lain dengan harapan positif tentang hasilnya. Membangun kepercayaan dalam organisasi menjadi aset internal yang berdampak signifikan terhadap proses pengelolaan organisasi. Menurut Mayer, Davis, dan Schoorman, kepercayaan adalah kesediaan suatu pihak atau kelompok untuk meningkatkan rasa kerentanan terhadap tindakan pihak atau kelompok lain dengan harapan pihak tersebut akan mengambil tindakan yang penting bagi pihak yang mempercayainya, terlepas dari kemampuan untuk mengendalikan atau mengendalikan suatu pihak atau kelompok lain.¹⁴

¹⁴ Romy Sanjaya and Roy Setiawan, "Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dan Organizational Trust terhadap Kinerja Karyawan pada Kober Mie Setan Surabaya," *AGORA : Jurnal Mahasiswa Bisnis Manajemen* 5, no. 2 (August 3, 2017): 3, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6121>.

Sebuah organisasi mesti membangun *intra organizational trusts* dimulai dari individu hingga organisasi tersebut. Mayer, Davis, dan Schoorman menggambarkan *Trust* dalam tiga bagian, yaitu *ability, benevolence and integrity*.¹⁵ Menurut Kramer dan Tyler, *Trust* telah dianggap penting untuk produktifitas perusahaan yang unggul, karena karyawan yang saling percaya mengalami efisiensi kerja yang signifikan.¹⁶ dengan *Trust* yang dibangun akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan bersahabat, hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja seorang pekerja dalam hal ini adalah Guru. Hasil Penelitian oleh Rais Hidayat dan Yuyun Elizabeth Patras tahun 2022 yang berjudul “*Effects of organizational trust and job satisfaction on private high school teachers' organized citizenship behavior*” menunjukkan bahwa *Organizational Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Guru SMA.¹⁷

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja diantaranya adalah *Perceived Organizational Support*, seorang Guru yang merasa pekerjaannya dihargai, dinilai dan adanya kepedulian dari organisasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang guru. Menurut Robbins dan Judge, *Perceived Organizational Support* yang dirasakan atau persepsi dukungan organisasi

¹⁵ Nina Hasche, Linda Höglund, and Maria Mårtensson, “Intra-Organizational Trust in Public Organizations – the Study of Interpersonal Trust in Both Vertical and Horizontal Relationships from a Bidirectional Perspective,” *Public Management Review* 23, no. 12 (December 2, 2021): 1768–88, <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1764081>.

¹⁶ Cheryl Nakata, Zhen Zhu, and Maria L. Kraimer, “The Complex Contribution of Information Technology Capability to Business Performance,” *Journal of Managerial Issues* 20, no. 4 (2008): 485–506.

¹⁷ Rais Hidayat and Yuyun Elizabeth Patras, “The Effect of Organizational Trust and Job Satisfaction on Teachers’ Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Private Senior High Schools,” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 4 (August 6, 2022): 1049–63, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i4.3488>.

mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.¹⁸ Menurut Eisenberger, Dukungan Organisasi yang dirasakan diyakini bahwa pekerja akan berusaha membayar kembali dengan berusaha membantu dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.¹⁹ Hasil penelitian Nasjudi (2015) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Al Azhar Jakarta Timur” menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja di Al Jakarta. Guru Muslim di SD Al-Islam Azhar Jakarta Timur menunjukkan bahwa peningkatan dukungan organisasi untuk guru secara langsung meningkatkan kepuasan guru.²⁰

Seorang manusia akan tergerak untuk melakukan sesuatu pekerjaan secara sadar disebabkan oleh adanya dorongan untuk melakukan hal atau pekerjaan tersebut, dorongan untuk melakukan pekerjaan itu dapat disebut sebagai Motivasi Kerja. Seorang guru akan melakukan pekerjaannya sebagai guru, dikarenakan ada motivasi kerja yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang didapat seorang guru, maka semakin bagus kualitas kerjanya dan juga semakin besar pula kecintaannya pada

¹⁸ Maula and Afrianty, “Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1),” 180.

¹⁹ Pedro Neves and Robert Eisenberger, “Perceived Organizational Support and Risk Taking,” *Journal of Managerial Psychology* 29, no. 2 (February 4, 2014): 189, <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>.

²⁰ Nasjudi Nasjudi, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Islam Al Azhar Di Jakarta Timur,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (July 11, 2015): 1017–25, <https://doi.org/10.21009/jmp.v6i1.1836>.

pekerjaannya dengan begitu kepuasan kerja baginya akan dengan mudah didapatkan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah motivasi internal dan eksternal yang tumbuh dari seseorang untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi dari semua keterampilan dan kemampuan yang ada padanya, mengarah pada hasil kerja. untuk mencapai kepuasan atas keinginannya.²¹

Diantara teori tentang kepuasan kerja terdapat Teori dua faktor Herzberg, yaitu *Motivator dan hygiene*. Teori ini menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor motivasi dan faktor-faktor higienis yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor motivasi, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor higienis, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan atasan, hanya dapat mencegah ketidakpuasan kerja.²² Teori ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi memiliki peran yang sangat besar terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan motivasi kerja guru yang baik, akan berdampak pada kepuasan kerja guru.

Berdasarkan pemaparan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik melakukan uji analisis pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust*, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Kota Banjarbaru dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Intra*

²¹ Suhardi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (July 31, 2019): 128, <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>.

²² Bestyana Beliadwi and Clara Moningka, “Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia di Tinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg,” *Psibernetika* 5, no. 2 (June 16, 2017), <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v5i2.530>.

Organizational Trust, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Madrasah Aliyah Se Kota Banjarbaru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Adakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru?
2. Adakah pengaruh *Intra Organizational Trust* terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru?
4. Adakah pengaruh *Perceived Organizational Support* , *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru;
2. Untuk menjelaskan pengaruh *Intra Organizational Trust* terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru;

3. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru;
4. Untuk menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support* , *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi secara lengkap, baik berupa teoritis maupun praktis, sebagaimana yang dijabarkan dibawah ini.

1. Aspek Teoritis
 - a. Memperkaya teori dan wawasan yang berkenaan dengan bidang Manajemen Pendidikan Islam yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia;
 - b. Memperkaya khazanah keilmuan tentang variabel yang diteliti yaitu *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah;
 - c. Sebagai referensi penelitian lain dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut.
2. Aspek Praktis
 - a. Kepada Kementerian Agama, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan;

- b. Kepada pengawas pendidikan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan referensi dalam meningkatkan pengawasannya;
- c. Kepada Sekolah dan Guru, diharapkan hasil penelitian ini dapat mengembangkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan;
- d. Kepada Peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dalam penelitian lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah.

E. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian.

Kepuasan Kerja Guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh Organisasi Sekolah, dengan Kepuasan Kerja Guru yang terpenuhi dengan baik maka Tujuan Sekolah akan terwujud dengan baik. Sekolah harus memperhatikan hal-hal yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja guru. Kota Banjarbaru memiliki 10 Madrasah Aliyah yang dinaungi oleh organisasi sekolah yang bervariasi sehingga besarnya upaya dukungan sekolah, tingkat kepercayaan terhadap sekolah dan motivasi guru sangat mempengaruhi terhadap tingkat kepuasan kerja guru itu sendiri.

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel atau variabel terikat (Y). Demikian juga variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh

variabel independen. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* sebagai X_1 , *Intra Organizational Trust* sebagai X_2 dan Motivasi Kerja sebagai X_3 , Sedangkan Variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja Guru sebagai Y . Rumusan-rumusan Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Pengaruh X_1 (*Perceived Organizational Support*) terhadap Y (Kepuasan Kerja Guru).

H_a : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru.

H_0 : *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru.

2. Pengaruh X_2 (*Intra Organizational Trust*) terhadap Y (Kepuasan Kerja Guru).

H_a : *Intra Organizational Trust* berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru.

H_0 : *Intra Organizational Trust* tidak berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru.

3. Pengaruh X_3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja Guru).

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru.

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru.

4. Pengaruh X_1 (*Perceived Organizational Support*), X_2 (*Intra Organizational Trust*) dan X_3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja Guru).

H_a : *Perceived Organizational Support, Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru.

H_0 : *Perceived Organizational Support, Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru.

F. Definisi Operasional

Berdasarkan literatur, beberapa istilah digunakan dalam penelitian ini dan didefinisikan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* (X_1) atau Persepsi Dukungan Organisasi adalah tingkat persepsi guru yang dirasakan terhadap dukungan organisasi atau sekolah, dimana guru merasakan bahwa sekolah menghargai kontribusi mereka, peduli dengan kesejahteraan mereka, dan kesediaan sekolah untuk membantu permasalahan-permasalahan guru-gurunya.

Indikator *Perceived Organizational Support* : (1) Memberikan penghargaan atas kontribusi guru; (2) Kepedulian terhadap kesejahteraan guru; (3) Sekolah bersedia membantu permasalahan-permasalahan guru.

2. *Intra Organizational Trust* (X_2) ialah siap atas apapun tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa seorang guru akan melakukan pekerjaan-pekerjaannya yang telah diberikan oleh sekolah sebagai pihak pemberi kepercayaan, terlepas dari pengawasan sekolah. *Intra Organizational Trust* merupakan tingkat persepsi kepercayaan karyawan terhadap organisasi madrasah, kepala madrasah, dan rekan kerja mereka, maka diharapkan

juga dapat memengaruhi tingginya tingkat kepuasan kerja guru. Tingginya tingkat *Intra Organizational Trust* seorang guru dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dimensi *organizational trust* adalah: (1) Integritas; (2) Kompetensi; (3) Konsistensi; (4) Loyaltas; dan (5) Keterbukaan.

3. Motivasi Kerja (X_3) atau *Work Motivation* adalah suatu pendorong yang muncul dari dalam diri seorang guru terhadap pekerjaannya atau lingkungan kerjanya yang ditunjukkan dalam bentuk hasil kerja.

Motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dikembangkan oleh teori McClelland: (1) Kebutuhan akan berprestasi; (2) Kebutuhan akan afiliasi; dan (3) Kebutuhan akan kekuasaan.

4. Kepuasan Kerja (Y) atau *Job Satisfaction* adalah perasaan puas seorang guru Madrasah Aliyah di kota Banjarbaru yang dirasakan terhadap pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi guru mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dapat memberikan rasa nyaman. Kepuasan kerja adalah rasa puas seseorang karena harapannya sesuai dengan kenyataan di tempat kerja, baik dalam hal beban kerja, lingkungan kerja atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan gaji.

Kepuasan kerja diukur dari beberapa indikator, yaitu : (1) *The work itself* atau Pekerjaan itu sendiri; (2) *Pay* atau Upah / Gaji; (3) *Promotion opportunities* atau Kesempatan untuk pengembangan karir; (4) *Supervision* atau Supervisi/arahan pimpinan; (5) *Work Grup/Coworkers* atau

Teman/Tim dalam pekerjaan; (6) *Working Conditions* atau Kondisi Pekerjaan/lingkungan kerja

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang cocok dengan penelitian yang akan penulis lakukan diantaranya :

Moh. Nasir, tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean” Tujuan Penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya pada Hasil kerja Guru. Secara Parsial maupun Simultan, dan secara langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penelitian ini menggunakan variabel bebas Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja, serta Kepuasan kerja sebagai Variabel terikat, dalam penelitian saya akan menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust*, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. Subyek penelitian disini secara umum sama, yaitu Guru Madrasah Aliyah, namun berbeda lokasi penelitiannya.²³

Nynda Erlina Gustami, tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderating”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris

²³ Moh Nasir, “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja guru dan dampaknya pada kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Pulau Bawean” (Master Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018), <http://etheses.uin-malang.ac.id/12478/>.

pengaruh persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar di Kabupaten Sleman baik secara partial maupun secara simultan. Pada penelitian di atas mencari pengaruh variabel Persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar di Kabupaten Sleman sedangkan dalam penelitian saya mencari pengaruh Persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* dengan Variabel Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah sekota banjarbaru.²⁴

Ruwaida, tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Intrapersonal Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se Kota Batu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. Pada penelitian saya, tidak menggunakan Variabel Kominukasi Intrapersonal, dan Komunikasi Interpersonal.²⁵

Romy Sanjaya dan Roy Setiawan, tahun 2017 yang berjudul “Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Organizational Trust* terhadap Kinerja Karyawan pada Kober Mie Setan Surabaya”. Tujuan dalam penelitian ini

²⁴ Nynda Erlina Gustami, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderating” (Master Thesis, Universitas Islam Indonesia, 2018), accessed February 10, 2023, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13085>.

²⁵ Ruwaida, “Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu” (Master Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020), <http://etheses.uin-malang.ac.id/21812/>.

adalah untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Organizational Trust* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan maupun parsial. Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa terdapat Pengaruh *Organizational Trust* terhadap Kinerja Karyawan pada Kober Mie Setan Surabaya.

Penelitian tersebut berbeda dengan Penelitian yang penulis lakukan dari variabel yang digunakan adalah *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Organizational Trust* sedangkan penulis tidak menggunakan *Organizational Citizenship Behaviour* pada penelitian. dan subyek penelitian yaitu Karyawan Kober Mie Setan, sedangkan pada Penelitian ini Subyek adalah Guru pada Madrasah Aliyah.²⁶

Tri Ratna Herawati, tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap variabel komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan secara Simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu kepercayaan (*intra Organizational Trust*) dan Kepuasan kerja, namun semuanya merupakan variabel bebas, sedangkan dalam tesis peneliti menjadikan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah sekota Banjarbaru sebagai variabel terikat.²⁷

²⁶ Sanjaya and Roy Setiawan, “Analisis Pengaruh Organizational”. 5

²⁷ Tri Ratna Herawati, “Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” (Master Thesis, Universitas Terbuka, 2020), <http://repository.ut.ac.id/9441/>.

H. Sistematika Penulisan.

Penulisan di tesis ini terdiri dari 5 bab sebagai pokok bahasan. Setiap bab memiliki sub babnya masing-masing. Untuk lebih jelasnya, berikut paparan penjelasan tentang masing bab secara umum.

Bab I adalah bab Pendahuluan, dimana pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, asumsi dasar dan hipotesis penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II adalah bab Landasan Teoritis, dimana pada bab ini membahas tentang kajian teori yang mendukung permasalahan pokok penelitian. Teori yang akan dipaparkan pada bab ini tentang *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru

Bab III adalah bab Metode Penelitian, dimana bab ini membahas tentang uraian metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa rancangan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, dimana bab ini akan membahas tentang data penelitian dan pengujian hipotesis dan membahas tentang pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja guru MA kota Banjarbaru; pengaruh *Intra Organizational Trust* terhadap Kepuasan Kerja guru MA kota Banjarbaru; pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja guru MA kota Banjarbaru; dan pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Intra*

Organizational Trust, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja guru MA di kota Banjarbaru.

Bab V adalah bab Penutup, dimana bab ini adalah bagian akhir dari penelitian yang membahas tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.