

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sedangkan pendidikan menjadi sarana utama dalam membentuk kualitas tersebut. Melalui pendidikan, individu dibimbing untuk mengembangkan wawasan, meningkatkan kemampuan, serta membangun sikap yang diperlukan agar mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam menghadapi berbagai perubahan kehidupan. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan terus menjadi perhatian pemerintah melalui berbagai kebijakan dan program yang bertujuan memperluas akses serta memperbaiki kualitas pembelajaran.

Pencapaian sasaran pendidikan nasional bertumpu secara signifikan pada institusi formal seperti sekolah. Sekolah Menengah Atas (SMA) hadir sebagai salah satu fase esensial yang berfokus pada pembentukan karakter sekaligus peningkatan kompetensi akademik para siswa. Kesuksesan penyelenggaraan pembelajaran di tingkat ini amat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik. Demi menjamin keberhasilan target pendidikan tersebut, faktor-faktor penentu kepuasan kerja guru harus mendapatkan sorotan dan penanganan yang memadai.

Keberadaan tenaga pengajar menempati posisi krusial dalam sistem pendidikan jenjang SMA. Merujuk pada publikasi Badan Pusat Statistik (BPS),

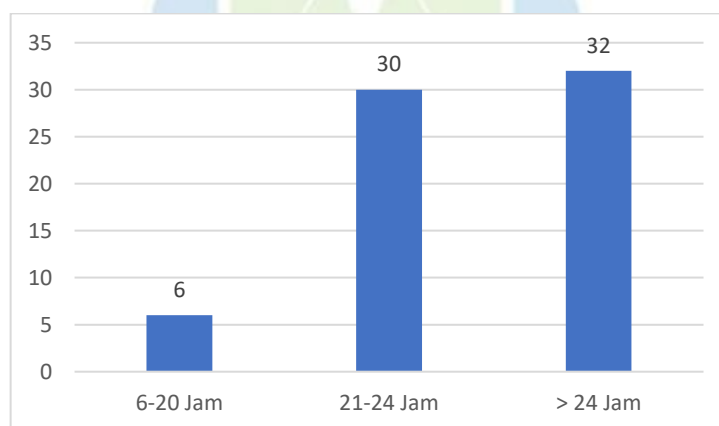
terdapat kurang lebih 360.010 individu yang berprofesi sebagai pendidik tingkat SMA di seluruh Indonesia selama tahun ajaran 2024/2025. Dari angka nasional tersebut, Provinsi Jawa Barat mencatatkan populasi guru terbanyak dengan total mencapai 44.558 orang. Wilayah ini juga menaungi sekitar 1.820 institusi pendidikan, dengan rincian 514 SMA negeri dan 1.306 SMA swasta. Tingginya angka-angka statistik ini mengindikasikan masifnya skala penyelenggaraan pendidikan menengah atas di Provinsi Jawa Barat jika dibandingkan dengan wilayah lainnya.

Sebagai bagian dari wilayah tersebut, aktivitas operasional di SMA Negeri Cimanggung, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat, sepenuhnya digerakkan oleh 68 tenaga pendidik selaku aset sumber daya manusia utama. Para pengajar ini memegang tanggung jawab atas 36 rombongan belajar (rombel). Berdasarkan rincian status kepegawaiannya, formasi tersebut mencakup 26 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), 33 guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta 9 guru PPPK Paruh Waktu. Terwujudnya kepuasan kerja pada kalangan pendidik ini rupanya tidak mutlak bergantung pada jumlah personel maupun latar belakang pendidikannya. Lebih dari itu, dinamika lingkungan kerja nyata, terutama yang bersinggungan dengan proporsi beban tugas harian, turut memberikan andil yang sangat besar.

Menurut data administrasi sekolah terkait Keputusan Beban Mengajar Semester 1 Tahun Ajaran 2025/2026, diketahui bahwa beban mengajar guru di SMA Negeri Cimanggung cukup bervariasi. Beberapa guru memiliki beban mengajar yang memenuhi standar ideal, yaitu 24 jam per minggu, sementara

yang lain memiliki beban mengajar lebih dari 24 jam karena tugas tambahan tertentu (Lampiran SKBM Ganjil, 2025-2026).

Berdasarkan Gambar 1.1, beban mengajar antar guru bervariasi per minggu-nya, sebanyak 6 guru memiliki jam mengajar 6–20 jam, 30 guru 21–24 jam, dan 32 guru melebihi 24 jam. Dari 68 guru, terdapat 26 guru berjenis kelamin laki-laki dan 42 guru berjenis kelamin perempuan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan distribusi beban kerja di antara guru. Berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang berbeda pada setiap guru, yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pembelajaran, serta kemampuan guru dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*).

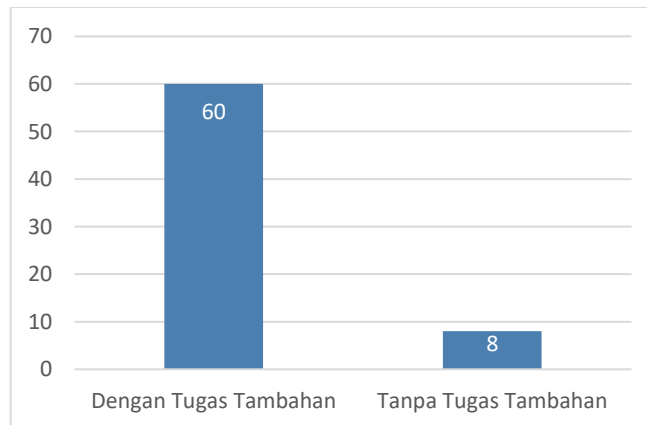


Gambar 1.1 Beban Mengajar Guru

Sumber: Data SK Guru, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan Kepala Sekolah, diketahui bahwa sebagian guru mengemban tugas tambahan selain mengajar, seperti tugas tambahan struktural (Wakil Kepala Sekolah, Kepala Laboratorium, Kepala Perpustakaan) dan non-struktural (Wali kelas, Pembina

ekstrakurikuler, Operator sekolah, Tim kurikulum, Panitia kegiatan sekolah). Gambar 1.2, memperlihatkan bahwa mayoritas guru mengemban berbagai peran di luar tugas mengajar utama mereka (Dadang Hermawan, wawancara, 2026).



Gambar 1.2 Proporsi Guru dengan dan tanpa Tugas Tambahan

Sumber: Data SK Guru, diolah Peneliti (2026)

Di sisi lain, kebutuhan guru tidak hanya terbatas pada kompensasi atau penghargaan yang bersifat materi, tetapi juga mencakup penghargaan nonmateri, seperti pengakuan atas kinerja, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, dukungan dari pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Apabila berbagai kebutuhan tersebut belum terpenuhi secara optimal, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru, yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, pelaksanaan sebuah studi mendalam sangat diperlukan guna menganalisis relasi antarvariabel tersebut secara lebih terperinci.

Menumpuknya beban kewajiban serta pelaksanaan peran ganda kerap menyita porsi istirahat, interaksi sosial bersama keluarga, hingga membatasi

ruang peningkatan kapasitas diri, yang pada akhirnya memicu penurunan tingkat kepuasan kerja. Premis ini sejalan dengan bukti empiris yang dipaparkan dalam riset Pratomo (2022), Krisentia dkk., (2022), dan Wahyu dkk., (2021). Lewat temuan mereka, tervalidasi bahwa terdapat korelasi yang bernilai positif sekaligus signifikan antara variabel *Work Life Balance* dan motivasi dengan kepuasan kerja di kalangan guru.

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja guru diukur melalui lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, kompensasi, peluang promosi, supervisi, dan hubungan rekan kerja. Namun, kelima dimensi tersebut belum pernah dikaji secara komprehensif di SMA Negeri Cimanggung yang beralamat di Jl. Bunter, Desa Cihanjuang, Kecamatan Cimanggung, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kesenjangan empiris, terutama terkait supervisi, pengembangan karier, kompensasi, dan hubungan kerja, padahal perbedaan beban mengajar serta tugas tambahan berpotensi memengaruhi kepuasan kerja guru.

Ketidakkonsistenan temuan juga masih kerap dijumpai pada berbagai riset terdahulu yang mengkaji dampak dari *Work Life Balance* maupun motivasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaan konklusi antar-studi ini mengisyaratkan bahwa dinamika antarvariabel amat rentan terintervensi oleh perbedaan budaya organisasi, profil individu, serta variasi lingkungan kerja. Terlebih lagi, frekuensi eksplorasi akademis di sektor Pendidikan terkhusus yang menjadikan guru SMA sebagai subjek utama masih sangat minim apabila disandingkan dengan penelitian pada instansi atau sektor lainnya.

Akumulasi dari berbagai fenomena tersebut menegaskan bahwa profil kuantitatif yang terukur secara sistematis perihal kepuasan kerja pendidik di SMA Negeri Cimanggung belum tersedia hingga saat ini. Celah empiris (*research gap*) ini memperlihatkan masih terbukanya ruang untuk menguji sejauh mana *Work Life Balance* dan motivasi berimplikasi pada kepuasan kerja tenaga pendidik tingkat menengah atas. Berangkat dari argumentasi tersebut, riset ini dilakukan guna membedah pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kepuasan kerja pengajar di SMA Negeri Cimanggung, dengan target untuk menyumbangkan literatur empiris terbaru sekaligus memperluas khazanah manajemen sumber daya manusia pada lingkup institusi pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berikut permasalahan yang diidentifikasi dari data empiris sekolah, wawancara awal dan konteks yang dijelaskan di latar belakang:

1. Distribusi beban mengajar guru yang belum merata serta adanya tugas tambahan berpotensi memengaruhi *Work Life Balance* guru.
2. Perbedaan kondisi kerja diduga memengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja guru di SMA Negeri Cimanggung belum pernah diukur secara komprehensif berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2011).

4. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan motivasi terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan hasil yang belum konsisten.
5. Belum terdapat penelitian kuantitatif mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Cimanggung.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Kajian ini diarahkan untuk memastikan pembahasan tetap fokus dan relevan dengan tujuan penelitian.

1. Penelitian ini melibatkan seluruh guru yang bertugas mengajar di SMA Negeri Cimanggung sebagai subjek penelitian.
2. Kajian dalam penelitian ini difokuskan pada kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat dengan mempertimbangkan *Work Life Balance* dan motivasi sebagai faktor yang dianalisis.
3. Analisis mencakup variabel berikut:
 - a. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu *Work Life Balance* (X_1) dan Motivasi (X_2).
 - b. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Kepuasan Kerja (Y).
4. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru SMA Negeri Cimanggung yang berperan sebagai responden.

5. Indikator yang dipakai untuk mengukur setiap variabel dibatasi sesuai dengan teori yang digunakan yang dijelaskan secara rinci dalam Bab III tentang Metodologi Penelitian.
6. Penelitian ini dibatasi pada analisis mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru, tanpa melibatkan variabel lain di luar kedua variabel bebas tersebut.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Cimanggung?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Cimanggung?
3. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Cimanggung?

E. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Cimanggung.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Cimanggung.
3. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Cimanggung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Kontribusi akademis dari riset ini diproyeksikan mampu memperluas literatur pada disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut secara spesifik menyoroti variabel *Work Life Balance*, motivasi, beserta kepuasan kerja. Di samping itu, kajian ini berpotensi menyediakan landasan empiris tambahan terkait interaksi antarvariabel yang diteliti. Bagi para akademisi yang hendak mengeksplorasi isu serupa di lingkungan institusi pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) pada masa mendatang, temuan dari karya ilmiah ini dapat difungsikan sebagai rujukan literatur yang relevan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Lewat penerapan metodologi kuantitatif, kajian ini ditujukan untuk mensuplai data empiris terkini seputar korelasi antara *Work Life Balance*, motivasi, dengan kepuasan kerja. Pemahaman peneliti mengenai implementasi ketiga konsep tersebut di ranah edukasi, terkhusus bagi tenaga pengajar jenjang SMA Negeri, juga diyakini akan semakin mendalam berkat riset ini. Pada gilirannya, seluruh kerangka analisis dalam studi ini dapat dijadikan pijakan akademis dalam memajukan diskursus penelitian di area manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Guru

Esensi perwujudan *Work Life Balance* dipadukan dengan penguatan motivasi kerja merupakan kunci penentu lahirnya kepuasan kerja. Oleh karenanya, telaah ini dirancang agar mampu memfasilitasi para tenaga pendidik dengan wawasan dan informasi baru terkait hal tersebut. Konsekuensinya, guru dapat memanfaatkan temuan riset ini sebagai rujukan evaluasi diri guna menyelaraskan dinamika kehidupan personal dengan tingginya beban profesional sehari-hari.

c. Bagi SMA Negeri Cimanggung

Pihak sekolah berkesempatan menjadikan output dari kajian ini sebagai fondasi pertimbangan tatkala menyusun strategi tata kelola sumber daya manusianya. Formulasi kebijakan tersebut idealnya lebih terfokus pada upaya mendongkrak *Work Life Balance*, peningkatan motivasi kerja, serta pemenuhan kepuasan kerja di kalangan pendidik. Apabila langkah strategis itu terwujud, maka performa pengajar yang maksimal dapat direalisasikan, sehingga bermuara pada progres mutu penyelenggaraan pendidikan yang berkesinambungan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan sekaligus landasan empiris untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan topik sejenis, baik melalui pengembangan variabel, perluasan objek penelitian, maupun penggunaan pendekatan metodologis yang berbeda.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Des	Jan		Feb	Mar	Mei				Juli			
	Kegiatan	4	1	4	1	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul													
2	Observasi Wawancara													
3	Penyusunan Proposal													
4	Bimbingan Proposal													
5	Ujian Proposal													
6	Revisi Proposal													
7	Ujian Komprehensif													
8	Bimbingan Skripsi													
9	Pengumpulan Data													
10	Analisis Data													
11	Penyusunan Skripsi													
12	Munaqasyah													
13	Revisi Skripsi													

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Tata urutan pelaporan dalam naskah ini dikonstruksi guna mendeskripsikan secara komprehensif alur penyusunan skripsi. Secara terstruktur, sistematika penulisan pada riset ini dirangkai sebagai berikut:

1. Bab I: Pendahuluan

Seluruh pilar dasar yang menjadi konstruksi awal riset dipaparkan pada bagian ini. Pemaparan tersebut melingkupi latar belakang penelitian, tahap identifikasi sekaligus rumusan masalah, penetapan tujuan penelitian, penjabaran manfaat penelitian, batasan atau ruang lingkup penelitian, dan diakhiri dengan panduan sistematika penulisan skripsi.

2. Bab II: Tinjauan Literatur

Berbagai konsep akademis yang menopang topik kajian dijelaskan pada bagian ini. Teori-teori tersebut berfokus pada ranah manajemen

sumber daya manusia, *Work Life Balance*, motivasi, hingga kepuasan kerja. Di samping eksplorasi teoretis, bab ini turut memuat rangkuman hasil penelitian terdahulu, konstruksi kerangka berpikir, dan perumusan hipotesis penelitian sebagai pijakan utama sebelum masuk pada tahap analisis.

3. Bab III: Metodologi Penelitian

Rencana operasional beserta prosedur ilmiah yang diaplikasikan guna menjawab persoalan studi dijabarkan secara rinci pada bab ini. Cakupannya bermula dari penetapan pendekatan penelitian, klasifikasi jenis dan sumber data, penentuan populasi dan sampel, rincian variabel penelitian berikut definisi operasionalnya, spesifikasi teknik pengumpulan data, hingga pemilihan teknik analisis data sebagai mekanisme uji atas hipotesis penelitian.

4. Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Segala temuan empiris pascaproses ekstraksi dan komputasi data disajikan secara utuh pada tahap ini. Muatan di dalamnya mendeskripsikan profil objek penelitian, penjabaran karakteristik responden lewat kacamata analisis deskriptif, serta luaran dari uji kelayakan instrumen penelitian. Tahapan esensial lainnya seperti eksekusi pengujian hipotesis serta diskursus yang mengomparasikan temuan lapangan dengan pilar teori maupun hasil penelitian terdahulu juga dikupas tuntas pada bagian ini.

5. Bab V: Kesimpulan

Memuat simpulan yang berfungsi sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian, serta saran berdasarkan hasil penelitian, baik untuk SMA Negeri Cimanggung maupun untuk peneliti masa depan.

