

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas mendidik seorang pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh kepuasan dan kesejahteraannya. Seperti yang diketahui bahwa profesi seorang pendidik dan tenaga kependidikan sangat dipenuhi dengan tekanan. Jika didalam pelaksanaannya tidak dibarengi dengan kepuasan dan kesejahteraan hidup maka output dari pendidikan Indonesia dapat dipastikan tidak maksimal bahkan jauh dari kata harapan. Tercatat bahwa pendidik dan tenaga kependidikan saat ini terdiri dari berbagai kalangan umur dan perbedaaan generasi, dimana salah satu didalamnya adalah generasi Z. Generasi Z adalah mereka yang lahir pada tahun 1995 sampai 2010 (Rahmawati, 2018).

Berdasarkan data global, ditemukan bahwa saat ini pengunduran diri generasi Z secara besar-besaran sedang berlanjut, meskipun seluruhnya tidak dalam ranah pendidikan, namun dapat dipasikan alasan yang sama akan didapat ketika hal tersebut terjadi dalam dunia pendidikan. Berdasarkan hasil Jajak Pendapat (Jakpat) di tahun 2022 menunjukkan bahwa sekitar 40% Gen Z dan 24% karyawan milenial ingin meninggalkan pekerjaanya dalam waktu dua tahun. Bukan tanpa alasan, gen Z seringkali mengundurkan diri dan berpindah kerja karna merasa tidak mendapat kepuasan dalam bekerjanya. Sebanyak 64,9 % responden merasa bahwa faktor utama yang menjadi alasan adalah gaji yang didapat tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, 56,9% responden beranggapan bahwa jam kerja yang tidak teratur dan cenderung berlebihan, kemudian 52,4% responden mengundurkan diri karna budaya kerja yang tidak sehat, 51,3% responden karena SOP atau aturan yang tidak jelas, 38,5% responden mengundurkan diri karena perusahaan tidak memiliki jenjang karir, 37,2% mengundurkan diri karena tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-life Balance*) dan banyak gen Z yang mengundurkan diri karena rekan yang toxic serta deskripsi pekerjaan dan beban kerja berlebih dengan masing-masing sebesar 48,8% dan 41,8%. (Rizaty, 2023).

Berdasarkan realitas yang ditemukan seperti cerita Ibu Siti Salbiyah dalam artikel karya Wijayanti (2023), tentang penerbitan UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ditambah penerbitan Perda setempat ternyata belum banyak memberikan dampak secara nyata terhadap peningkatan kesejahteraan guru di penjurusan negeri, kesenjangan pun cukup terlihat, seperti sertifikasi profesi guru yang digadang-gadang dapat meningkatkan kesejahteraan guru di Indonesia juga belum efektif untuk menjawab persoalan tersebut.

Dibeberapa media sosial, sejumlah guru honorer mengeluhkan tentang pendapatan yang masih jauh dari upah minimum kabupaten (UMK). Gaji tersebutpun kerap diutang dan dirapel selama tiga-enam bulan, mereka merasa bahwa tugas berat dalam proses belajar mengajar yang mereka lakukan masih belum diimbangi dengan gaji yang layak (Wahyudi, 2023). Pendidik dan tenaga kependidikan merasa bahwa fokus mereka dalam proses belajar mengajar tidak akan pernah maksimal jika tiap hari terbayang-bayang kebutuhan rumah, upah yang tidak jelas dan jauh dari UMK setempat. Mereka merasa bahwa kepuasan kerja yang didapatkan tidak sebanding dengan kerja yang diberikan. Akhirnya, tidak jarang dari mereka nyambi pekerjaan lain hanya untuk memenuhi kebutuhannya.

Dari persoalan tersebut seringkali timbul adanya sikap resistensi tenaga pendidik dan kependidikan, sikap resistensi tersebut ditunjukkan dengan sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya, pekerjaannya tidak maksimal, bermalas-malasan, melalaikan arahan kepala sekolah, bahkan merasa bahwa pekerjaannya hanya sebagai pekerjaan sampingan yang bisa dinomor duakan, dll (Wijayanti, 2023).

Pada hakekatnya manusia bekerja mempunyai tujuan yaitu untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Setiap orang yang masuk dan bergabung di sebuah lembaga atau organisasi pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang diharapkan dapat terpenuhi ditempatnya tersebut. Menjadi seorang karyawan dalam bekerja merupakan bagian penting dalam kehidupan seseorang. Sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang (Seodjono dalam (As'ad, 2014)). Handoko (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana emosional baik yang menyenangkan ataupun tidak saat karyawan memandang pekerjaan mereka. Senada dengan hal tersebut, Robbins dan Judge

(2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang puas akan tampak cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. (Robbins & Judge, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Munandar (2020) adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Untuk membahas kepuasan kerja, penulis mengambil beberapa teori yang terdapat dalam buku (Hartini, 2021). Teori yang pertama adalah Teori Perbandingan Intrapersonal (*Intrapersonal Comparison Process*) dikenal juga dengan *Discrepancy Theory* dipelopori oleh Poter pada tahun 1961. Teori kedua adalah *Theory Interpersonal Comparison Process* dikenal juga sebagai Teori Keadilan atau *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Zalesnik tahun 1958, dan dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Teori yang ketiga yaitu teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg.

Walaupun suatu perubahan sangat dibutuhkan dalam rangka *survive*-nya sebuah organisasi tetapi orang cenderung menolak perubahan itu terutama apabila perubahan yang terjadi dipersepsikan sebagai hasil yang secara potensial merusak situasi yang bagi individu dirasakan sudah nyaman. Salah satu permasalahan di Indonesia yang masih menimbulkan sikap resistensi tenaga pendidik hingga saat ini yaitu terkait adanya kurikulum merdeka. Kebijakan dari Kemendikbud Ristek yang digulirkan pada tahun 2019 ini mampu memicu terjadinya pergeseran paradigma dalam dunia pendidikan. Sejatinya, banyak guru yang belum rela mengubah cara pandang terkait praktik-praktik baru dalam kebijakan Merdeka Belajar. Ketidakrelaan ini memunculkan reaksi negatif dari sebagian guru. Sebagai pendidik dan aparatur negara, manifestasi reaksi ini tidak berwujud dalam bentuk aksi demonstrasi atau protes di ruang publik. Namun dalam bentuk apatisme, sabotase, resistensi dan aneka tindakan kontraproduktif lainnya yang justru lebih berbahaya dan sulit terdeteksi untuk ditangani (Wiranto, 2023). Kurikulum Merdeka Belajar merupakan sebuah inovasi dalam dunia pendidikan, beberapa kelompok guru akan mengadopsi sebuah inovasi secepat mungkin begitu informasi tersedia. Sementara,

beberapa kelompok guru lainnya membutuhkan waktu lama dalam mengadopsi inovasi tersebut. Kelompok ini biasanya adalah guru senior, mereka akan bersifat lebih konservatif, mempertahankan status quo, dan segan mencoba hal-hal baru. Golongan yang berisi guru-guru dengan usia di atas 50 tahun ini biasanya mendominasi pengambilan kebijakan di sekolah. Data Kemendikbud menyebutkan bahwa guru berusia 50-59 tahun ini berjumlah sekitar 793.780 atau 27,3% dari total guru Indonesia (Wiranto, 2023). Sedangkan pada tahun 2022, diproyeksikan sebanyak 39.064 orang guru pensiun. Kemudian jumlah guru yang pensiun diproyeksikan meningkat 19,97% menjadi 46.867 orang pada 2023 (Jayani, 2022).

Resistensi (*resistance*) berasal dari kata *resist* + *ance* adalah menunjukkan pada posisi sebuah sikap untuk berlaku bertahan, berusaha melawan, menentang atau merujuk pada paham yang jelas. Dalam konteks organisasi, O'connor , sebagaimana dikutip Tarsan (2018) mengartikan resistensi sebagai “...*oppositing or withholding of support for specific plans or ideas. It can be either interntional or unintentional*” dalam konteks pembicaraan tentang perubahan organisasi, resistensi adalah suatu sikap atau tindakan menolak, menyanggah, menghalangi, menentang, dari para anggota organisasi untuk berpartisipasi atau bekerja sama dengan organisasi seiring dengan upaya untuk melakukan perubahan.

Teori resistensi yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu teori dari James Scott dalam bukunya “*Weapons of the Weak Everyday Forms of Peasant Resistance*” yang meneliti seni perlawanan yang dilakukan oleh kaum petani di Asia Tenggara. Berdasarkan dari apa yang telah ditulis oleh Scoot dalam buku karya Efendi (2020), bahwa resistensi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu resistensi oleh penyebab langsung dan tidak langsung. Resistensi yang disebabkan secara langsung yaitu seperti penindasan, ancaman, tekanan paksaan dan lain-lain. Kemudian resistensi secara tidak langsung dilakukan melalui perlawanan secara sembunyi-sembunyi.

Oreg (2003) dalam penelitiannya menyatakan *resistence to change* dikonseptualisasikan sebagai karakteristik individu yang mencerminkan pendekatan umum (negatif) ke arah perubahan dan kecenderungan untuk menghindari atau melawannya. Oreg juga menjelaskan bahwa sumber resistensi

berasal dari dalam diri individu yang meliputi keengganan untuk kehilangan kontrol, kekakuan kognitif, kurangnya ketahanan psikologis, intoleransi untuk periode penyesuaian terlibat dalam perubahan, preferensi untuk tingkat rendah stimulasi dan hal baru, dan keengganan untuk meninggalkan kebiasaan lama (Prihatsanti, 2010). Resistensi dapat terjadi apabila karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya. Perasaan tidak nyaman seringkali menimbulkan penolakan baik itu secara sadar ataupun tidak.

Kepuasan kerja akan tercapai apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan ditempatnya bekerja (Luthans, 2005) Sebenarnya masalah kepuasan kerja bukan merupakan hal baru. Namun dalam dunia pendidikan khususnya tenaga pendidik dan kependidikan sekolah, kepuasan kerja seringkali dinomorduakan terlebih dengan adanya moto “Ikhlas beramal” di lingkungan Kementerian Agama. Kalimat tersebut bermakna bahwa karyawan di lingkungan Kementerian Agama dalam mengabdikan kepada masyarakat dan negara berlandaskan niat beribadah dengan tulus dan ikhlas (Faisal, 2022).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Unika Prihatsanti yang dilakukan pada tahun 2010 dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan *Need For Achievement* dengan Kecenderungan *Resistensi To Change* pada Dosen UNDIP Semarang”. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa hubungan antara variabel *resistensi to change* dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang negatif dan sangat signifikan, yang ditunjukkan dengan skor korelasi $r_{xy} = -0,303$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja dosen UNDIP Semarang maka kecenderungan *resistensi to change* semakin rendah (Prihatsanti, 2010).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Agitha Santana yang dilakukan pada tahun 2015 dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Resistensi terhadap Perubahan pada Karyawan PT.B”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan resistensi terhadap perubahan pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis, dimana diperoleh nilai $p = 0,048$ ($p < 0,05$) dan $r = -0,257$, yang berarti pengujian menerima hipotesis. Dalam penelitian ini sama seperti

penelitian diatas bahwa hipotesis ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan resistensi terhadap perubahan adalah negatif, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah resistensi terhadap perubahan (As'ad, 2014).

Berdasarkan hasil observasi lapangan, penulis mengasumsikan bahwa setiap sekolah memiliki program kerja tertentu baik yang langsung dibawah kendali kepala sekolah atau ketua yayasan, atau bahkan pemerintahan melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud Ristek). Dilapangan penulis menemukan bahwa sesekali pertanyaan-pertanyaan sederhana dari kalangan guru, staf dan karyawan sekolah muncul, seperti; mengapa kurikulum mengalami perubahan, mengapa harus ada kebijakan peningkatan mutu berbasis sekolah, mengapa absen manual diganti dengan absen digital, dan lain sebagainya.

Selanjutnya berdasarkan fakta, penulis mendapati informasi bahwa Indonesia berada pada peringkat ke 54 dalam daftar negara dengan pendidikan terbaik tahun 2021 (Yulianingsih, 2022). Fakta tersebut memang bukan merupakan fakta yang membahagiakan dan tidak pula menjadi fakta yang menyedihkan. Terkait hal tersebut, penulis melakukan studi pendahuluan di MAS Nurul Iman dan berdiskusi bersama Pak Ibnu selaku pendidik dan Pak Yayan sebagai tenaga kependidikan. Dari hasil studi pendahuluan tersebut, diketahui bahwa faktor yang mungkin menyebabkan pendidikan di Indonesia berada di peringkat 54 menurut narasumber itu sendiri salah satunya karna pendidik dan tenaga kependidikan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Sikap kurang maksimal tersebut bisa saja merupakan sikap resistensi pendidik dan tenaga kependidikan karna tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Hasil studi pendahuluan, penulis menemukan bahwa ada berbagai macam sikap resistensi pendidik dan tenaga kependidikan yang mungkin salah satunya hampir tidak terlihat. Salah satu fenomena yang ada yaitu terkait pengimplementasian kurikulum merdeka, Madrasah Aliyah Swasta di Kota Cimahi masih belum menerapkan kurikulum tersebut meskipun Kepala Dinas Pendidikan Kota Cimahi telah menyampaikan penguatannya terkait pengimplementasi kurikulum merdeka. Sekolah yang menjadi objek penelitian mengatakan bahwa hal

tersebut sulit dilakukan karena pendidik dan tenaga kependidikan belum sepenuhnya siap dengan adanya Kurikulum Merdeka, Kepala MA Misbahunnur juga menambahkan bahwa ketika sekolah mencoba untuk menerapkan kurikulum tersebut, banyak pendidik dan tenaga kependidikan mengeluh bahkan enggan untuk menerapkannya.

Sikap resistensi yang ditimbulkan seperti pendidik dan tenaga kependidikan yang terlambat masuk sekolah, sesekali terlihat bermain gadget di tengah-tengah pekerjaannya, pekerjaan yang ditunda-tunda, membagi fokus dengan pekerjaan di luar sehingga pekerjaan sekolah diabaikan, dan lain sebagainya. Wakil Kepala Sekolah di MAS Nurul Iman juga mengungkapkan bahwa ada pendidik dan tenaga kependidikan sekolahnya yang sulit untuk menerima perubahan, akibatnya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut sulit untuk diajak bekerja sama dan cenderung melakukan hal yang hanya membuatnya nyaman saja. Informasi yang penulis dapatkan juga dari salah satu pendidik madrasah, ia menyebutkan bahwa perilaku pendidik dan tenaga kependidikan tersebut karena mungkin tidak nyaman dengan berbagai perubahan yang ada disekolahnya saat ini, para karyawan juga dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya tetapi sangat sedikit penghargaan yang didapatkan. Belum lagi tentang lingkungan kerjanya yang sesekali mengalami masalah baik itu berasal dari internal ataupun eksternal.

Dari beberapa penelitian terdahulu dan uraian diatas, penelitian ini merupakan penelitian kebaruan yang dibuktikan dengan belum adanya yang melakukan penelitian terkait hubungan kepuasan kerja dan sikap resistensi dalam ranah pendidikan, oleh karena itu peneliti tertarik meneliti permasalahan yang ada karena dilihat dari urgensinya sendiri bahwa kepuasan kerja menjadi faktor utama yang harus diperhatikan dalam dunia pendidikan saat ini, lembaga pendidikan yang dilanda ketidakpuasan dalam bekerja dari pendidik dan tenaga kependidikannya jika dibiarkan akan membawa dampak negatif yang dapat menurunkan kualitas pendidikan di Indonesia. Berdasarkan permasalahan tersebut pokok dalam penelitian ini adalah tentang kepuasan kerja yang berhubungan dengan sikap resistensi tenaga pendidik dan kependidikan, yang secara keseluruhan menuntut

seluruh *stakeholder* dalam dunia pendidikan untuk mengorganisir adanya sikap resistensi yang dapat mengancam kemajuan pendidikan di Indonesia.

Dari sejumlah kajian dan fakta yang ditemukan, peneliti menganggap pentingnya penelitian tentang manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang kepuasan kerja untuk meminimalisir adanya sikap resistensi. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Sikap Resistensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah (Penelitian pada Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui lebih spesifik Hubungan Kepuasan Kerja dengan Sikap Resistensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, diturunkan kepada pertanyaan penelitian. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana realitas kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi?
2. Bagaimana realitas sikap resistensi pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi?
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan sikap resistensi pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini menghasilkan suatu tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana realitas kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana realitas sikap resistensi pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi.
3. Untuk menganalisis bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan sikap resistensi pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah disampaikan penulis diatas, maka penelitian ini memiliki manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoretis

Secara teroretis penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terlebih bagi para peneliti dan berbagai pihak lain yang mungkin ingin mengkaji dan mengenali lebih dalam terkait manajemen sumber daya manusia dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini juga untuk kebutuhan beberapa pihak yang bersangkutan, pihak tersebut adalah:

a) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kampus sebagai bahan referensi, acuan dan bahan literasi mahasiswa dalam penelitian yang mungkin dilakukan.

b) Bagi Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan bagi madrasah untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi, acuan dan bahan literasi bagi madrasah.

c) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan sebagai jembatan berfikir dalam analisis dan untuk mempertajam penulis dalam membuat karya tulis ilmiah untuk kedepannya.

E. Kerangka Berpikir

Peranan kepuasan kerja sangat penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Handoko (2011) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini dapat

terlihat dari sikap positif karyawan pada pekerjaan dan lingkungannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya (Prihatsanti, 2010). Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan melakukan hal yang terbaik bagi perusahaannya dan menjadi terbuka dalam perubahan (Wanberg, 2000). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan guru menurut Robbins and Judge (2015) meliputi:

1. Kondisi organisasi sekolah,
2. Kondisi pekerjaan,
3. Gaji atau insentif,
4. Supervisi kepala sekolah,
5. Hubungan guru dengan guru dan karyawan, serta
6. Promosi jabatan.

Resistensi merupakan sikap untuk berperilaku bertahan, berusaha melawan, menentang atau upaya oposisi pada umumnya, sikap ini tidak berdasarkan atau merujuk pada paham yang jelas (Laihad, Lengkong, & Saerang, 2019). Faktor-faktor penyebab *resistance to change* menurut Robbins & Judge (2015) yaitu:

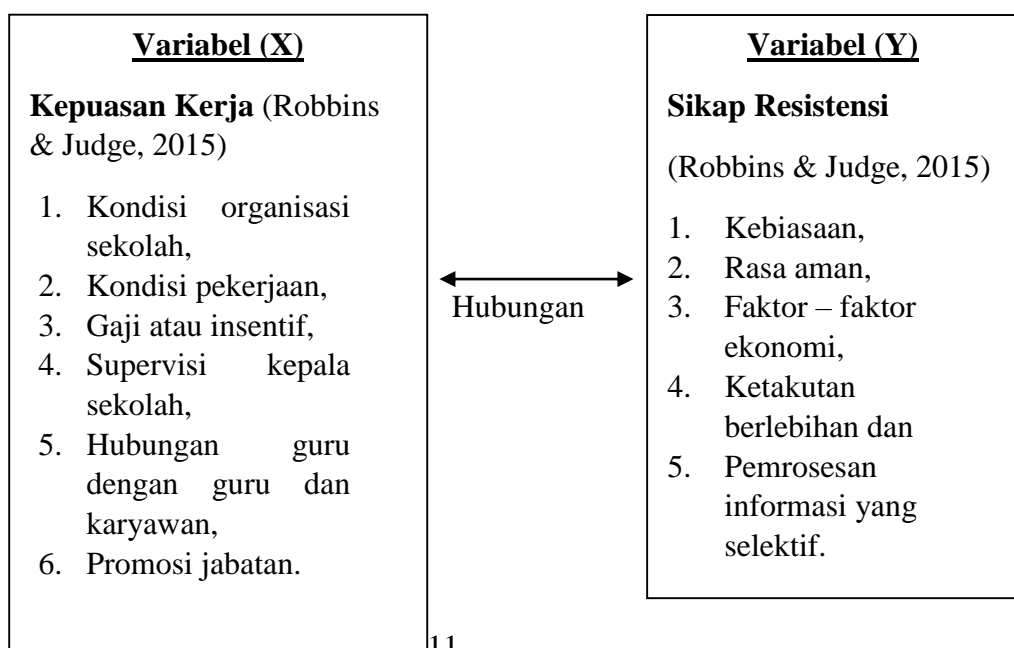
1. Kebiasaan, individu menolak berubah karena perubahan dianggap sebagai sebuah ancaman pada pola perilaku yang telah melekat.
2. Rasa aman, individu merasa perubahan akan mengancam rasa keamanan mereka.
3. Faktor-faktor ekonomi, dimana insentif yang tidak sesuai juga memunculkan penolakan terhadap perubahan.
4. Ketakutan berlebihan dimana rasa takut akan masa depan yang tidak diketahui dan kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi itu dapat memicu penolakan terhadap perubahan dan
5. Pemrosesan informasi yang selektif.

Sikap resistensi dapat didasari oleh kepuasan kerja, salah satu faktor penting yang ikut menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi adalah faktor manusia yang terlibat didalamnya. Ketika kebutuhan akan perubahan muncul, karyawan harus meninggalkan kebiasaan dan rutinitas lama mereka dan menghadapi tantangan. Situasi baru tersebut menyiratkan cara berfikir atau

bertindak yang berbeda, dan beberapa karyawan mungkin menganggapnya tidak terstruktur, asing, dan mengancam, merasa cemas, dan kesulitan menyesuaikan perilaku mereka (Chaplain, 2006). Mereka menjadi khawatir mengenai konsekuensi terkait pekerjaan, tentang bagaimana perubahan dapat berdampak pada keterampilan, kualitas, atau beban kerja mereka, yang pada gilirannya dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Perubahan memaksa orang untuk mencari alternatif dan mencoba melakukan sesuatu secara berbeda, yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kecemasan, rasa tidak aman, dan akibatnya ketidakpuasan (James, 2010).

Kepuasan kerja menurut As'ad (2014) meliputi perbedaan individu dalam menghadapi situasi lingkungan pekerjaan. Selain itu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan refleksi diri sikapnya terhadap pekerjaan. Hal tersebut berarti kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang dapat dinilai dari berbagai sudut pandang, yang artinya bahwa pada suatu saat tertentu seseorang pekerja merasa lebih puas dengan suatu segi dari pekerjaannya daripada saat yang lalu atau sebaliknya (Manullang, 2017).

Dalam sebuah organisasi kepuasan kerja karyawannya sangat diperlukan. Hal ini tersebut karena dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan, maka semua visi, misi serta tujuan di organisasi tersebut akan mudah untuk dicapai. Berdasarkan uraian diatas, skema dari kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2019). Hipotesis ini mengungkapkan jawaban sementara dari penelitian yang didasarkan pada asumsi atau postulat yang diungkapkan dalam kerangka berpikir. Umumnya terdapat 2 hipotesis yaitu H_0 dan H_a .

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan sikap resistensi pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi.

H_a : Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan sikap resistensi pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta se-Kota Cimahi.

G. Penelitian terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan atau hampir sama dengan penelitian ini yang dilakukan juga untuk mengetahui persamaan juga perbedaannya, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Unika Prihatsanti yang dilakukan pada tahun 2010 dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan *Need For Achievement* dengan Kecenderungan *Resistensi To Change* pada Dosen UNDIP Semarang”. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa hubungan antara variabel *resistensi to change* dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang negatif dan sangat signifikan, yang ditunjukkan dengan skor korelasi $r_{xy} = -0,303$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja dosen UNDIP Semarang maka kecenderungan *resistensi to change* semakin rendah. Dalam jurnal Unika Prihatsanti ini peneliti mengambil dan mempelajari kepuasan kerja dan kecenderungan resistensi, adapun perbedaan penelitian ini

terletak pada lokus dan variabel nya, peneliti hanya memiliki 2 variabel sedangkan jurnal ini memiliki 3 variabel (Prihatsanti, 2010).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Agitha Santana yang dilakukan pada tahun 2015 dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Resistensi terhadap Perubahan pada Karyawan PT.B”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan resistensi terhadap perubahan pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis, dimana diperoleh nilai $p = 0,048$ ($p < 0,05$) dan $r = -0,257$, yang berarti pengujian menerima hipotesis. Dalam penelitian ini sama seperti penelitian di atas bahwa hipotesis ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan resistensi terhadap perubahan adalah negatif, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah resistensi terhadap perubahan. Dalam jurnal ini peneliti mengambil dan mempelajari kepuasan kerja dan resistensi terhadap perubahan. Adapun perbedaan penelitian ini terletak pada lokus dan objek penelitian nya (As'ad, 2014).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Awaludin, Derriawan, dan Edy yang dilakukan pada tahun 2021 dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Resistensi To Change* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT Angkasa Putera 1 (Persero) Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderator”. Dari hasil penelitian ini peneliti hanya akan mengambil hasil dari hipotesis antara resistensi dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa resistensi to change secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Karim, Derriawan, & Supriyadi, 2021).
4. Penelitian dari Nazmah yang dilakukan pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Perubahan Kebijakan Organisasi terhadap Sikap Resistensi pada Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ada pengaruh positif terhadap sikap resistensi karyawan dengan total pengaruh 43,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin tinggi perubahan kebijakan organisasi maka akan berpengaruh terhadap sikap resistensi karyawan, sedangkan 56,7%

sikap resistensi karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti (Nazmah, 2022).

5. Penelitian Skripsi yang ditulis oleh Okta Efandi, Dheo Rimbano, Astri Riance, Andri Yeni Revita, dan Febriansyah pada tahun 2022 dengan judul “Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover intention* pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan *Transmigrasi* Kabupaten Musi Rawas”. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.064$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = (1,697)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05\%$. Hal tersebut bermakna bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel kepuasan kerja yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai. Peneliti mengambil dan mempelajari kepuasan kerja. Variabel Y yang ditemukan dalam penelitian ini berbeda dengan variabel Y peneliti, begitu pula lokus penelitiannya berbeda (Efandi, Rimbano, Riance, Revita, & Febriansyah, 2022).
6. Penelitian yang ditulis oleh Deden Misbahudin Muayyad pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II” berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja (x) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (y) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi di atas 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{hitung}$ persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 66,788 + 0,357 x$. Peneliti mengambil dan mempelajari tentang kepuasan kerja. Adapun perbedaan penelitian ini adalah variabel dan lokusnya (Muayyad, 2016).
7. Penelitian yang ditulis oleh Abdul Jalil dan Siti Aminah pada tahun 2017 dengan judul “Resistensi Tradisi Terhadap Modernitas” dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa fenomena resistensi tradisi terhadap modernitas ternyata menghadirkan dunia baru yang disebut *postmodernitas*. Peneliti mengambil dan mempelajari bahasan mengenai resistensi, adapun perbedaan penelitian ini jelas terlihat dari metode yang digunakan serta lokus penelitiannya (Jalil & Aminah, 2017).

8. Penelitian yang ditulis oleh Ahmad Syaripudin, Maria Magdalena, dan Adji Seputra pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intention”. Hasil dari penelitian ini ditemukan variabel pemenuhan pekerjaan memiliki t hitung sebesar 0,548 dengan tingkat kepentingan 0,586, mengingat t hitung sebesar $0,548 > t_{tabel}$ 0,67964. Selain itu, nilai kepentingan $0,586 < 0,05$ dan bertanda positif, hal ini cenderung disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa pemenuhan kerja (x) sebagian berpengaruh pada tujuan pergantian (y). Peneliti mengambil materi tentang kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah variabel dan rumusan masalahnya (Syarifudin, Magdalena, & Seputra, 2021).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Henis Kusumawati, Nikodemus Hans Setiadi Wijaya dan Wisnu Prajogo pada tahun 2020 dengan judul “Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan *Collegial Support* terhadap Perubahan Afektif Organisasi, Dimoderasi oleh Sinisme”. Hasil temuan mendukung semua hipotesis yang telah diajukan, yaitu: a) *collegial Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan Afektif Organisasi (*Affective Organization Change*); b) *Collegial Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (*Jov Satisfaction*); c) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan afektif organisasi; d) kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara *Collega Support* terhadap perubahan afektif; dan e) sinisme mampu memoderasi hubungan Kepuasan Kerja dan Perubahan Afektif. Penelitian ini mempunyai variabel x yang sama yaitu tentang Kepuasan Kerja, adapun perbedaannya yaitu terletak pada metode penelitiannya (Kusumawati, Wijaya, & Prajogo, 2020).
10. Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda Putri dan Nuri Aslami pada tahun 2022 dengan judul “Pemimpin Transformasional Terhadap Resistensi Perubahan di Massa Pandemi” Jurnal ini memaparkan analisis peneliti terkait pemimpin transformasional terhadap resistensi perubahan di masa pandemi covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode literature review yang berdasarkan beberapa sumber yang relevan, seperti

dari analisis beberapa buku, beberapa artikel, dan beberapa jurnal yang relevan. Peneliti mengambil dan mempelajari sikap resistensi. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitian, lokus dan variabelnya (Putri & Aslami, 2022).

Secara keseluruhan dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis uraikan dapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu; sama-sama membahas mengenai Kepuasan Kerja dan Sikap Resistensi, baik Variabel X ataupun Variabel Y, dan kebanyakan dari penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada objek dan lokus penelitiannya, indikator-indikator Variabel X ataupun Variabel Y dan beberapa penelitian dilakukan di lingkungan perusahaan.

