

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan dan pembelajaran di sekolah merupakan suatu proses kegiatan yang semakin kompleks, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi. Pendidikan perlu diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan sesuai dengan apa yang kita harapkan. Pendidikan telah menjadi pilar utama dalam membangun suatu bangsa. Karena hanya melalui pendidikan, suatu bangsa dapat menjadi suatu bangsa yang maju. Sebab maksud dari pendidikan sendiri adalah membudayakan manusia. Pendidikan dimaksudkan untuk membuat manusia menjadi lebih sempurna, membuat manusia meningkatkan hidupnya menjadi lebih baik. Salah satu faktor pendukung penting penunjang pendidikan adalah guru yang profesional.

Dewasa ini profesi guru semakin mendapat perhatian terutama setelah adanya program pemerintah dalam mensejahterakan kehidupan guru. Guru dituntut untuk lebih profesional dalam tugasnya sebagai guru. Namun dilihat secara keseluruhan, guru sebagai ujung tombak pendidikan masih perlu untuk ditingkatkan kualitasnya. Kinerja guru menjadi salah satu penentu dalam mencapai hasil dalam proses belajar mengajar yang berkualitas, dimana kinerja merupakan hal yang penting dalam organisasi agar tujuan organisasi tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah kepuasan kerja, seperti yang diutarakan Goris et al. (2011) bahwa ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja yang saling terkait satu sama lain untuk dapat lebih produktif.

Thamrin (2012) mengungkapkan bahwa guru yang memiliki kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dengan motivasi kerja dalam menjalani pekerjaannya sebagai dorongan positif.

Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guru sebagai tenaga pendidik harus berkomitmen dalam memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik, serta dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa maupun masyarakat. Sebagai pendidik, guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari setiap upaya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan terus menerus dilakukan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Suatu komitmen kerja akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Seorang guru dikatakan memiliki komitmen kerja jika ia merasa terikat pada pekerjaannya, ia akan terikat dengan pekerjaannya jika ia merasa puas. Komitmen meliputi sikap positif dan negatif terhadap tempat kerja. Guru yang puas akan lebih meningkatkan kinerjanya dibandingkan dengan guru yang tidak puas. Kepuasan guru dapat dilihat dari pekerjaan, gaji dan insentif, kenaikan pangkat atau golongan, supervisor, dukungan teman sejawat, dukungan orang tua murid, kondisi kerja, kegiatan pembelajaran, dan kebijakan sekolah. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi

dilingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi di sekolah, kepuasan kerja, motivasi yang diberikan kepala sekolah, komitmen kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Menurut Handoko (2007:193) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Gibson (2003:105) bahwa Kepuasan kerja adalah tentang perilaku para pekerja tentang pekerjaan mereka. Yang dihasilkan dari persepsi tentang pekerjaan-pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengamatan penulis dilapangan, terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi adanya masalah kinerja guru di Junior Activity Center School Kelapa Gading. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena yaitu: tidak adanya pengembangan potensi kerja guru atau jarang melaksanakan supervisi sehingga para guru yang baru tidak bisa mengembangkan potensinya sebagai guru; kebijakan organisasi (sekolah) yang tidak di sosialisasikan dan diterapkan dengan baik dengan alasan sekolah tidak mau rugi. Selain itu hubungan rekan kerja yang kadang membuat kelompok yang tidak jarang membuat ketidakharmonisan antara rekan kerja yang satu dan lainnya karena bisa mempengaruhi kinerja setiap individu.

Hal lain yang dapat dilihat berdasarkan observasi yaitu ada pula guru yang kurang memahami bidang tugasnya, terutama mereka yang tidak mampu mengikuti perkembangan terbaru (perkembangan di dunia pendidikan) baik yang berhubungan dengan metode dan teknik maupun yang berhubungan dengan disiplin ilmunya, terutama guru-guru baru yang merasa tertinggal dan tidak mampu mengaktualisasikan diri mereka didepan anak didik dan didepan rekan-rekan lain. Masih adanya sebagian guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sesuai dengan jumlah seharusnya, contohnya Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang

seharusnya dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran hanya dikerjakan apabila akan ada supervisi oleh pengawas atau kepala sekolah.

Fenomena-fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapatkan perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembet pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Keterkaitan antara kepuasan kejadian motivasi kerja guru dengan kinerja guru sangatlah erat. Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di JAC School Kelapa Gading.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan antara lain sebagai berikut ;

11. Ketidakpuasan guru di *Junior Activity Center School* Kelapa Gading karena adanya faktor finansial dan material atau sarana prasarana yang berbeda dan beban pekerjaan yang tidak sebanding dengan imbalannya.
12. Motivasi kerja guru rendah karena kebutuhan pribadi dan sebagainya tidak tercukupi. Serta melihat kondisi kerja dan kemajuan dalam karir.
13. Lemahnya perhatian dari pimpinan terhadap kepuasan dan motivasi guru.
14. Kepuasan kerja terhadap kinerja guru, yang mana kebijakan sekolah yang tidak disosialisasikan dengan baik yang mempengaruhi kinerja para guru.
15. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja guru yang mana kurangnya kesempatan untuk berkembang.
16. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian pada motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di JAC School Kelapa Gading dengan obyek penelitian pada tesis ini adalah guru-guru pada devisi prasekolah.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di *Junior Activity Center School* Kelapa Gading?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di *Junior Activity Center School* Kelapa Gading?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja guru di *Junior Activity Center School* Kelapa Gading?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Seperti telah diketahui sesuatu yang direncanakan sudah tentu mempunyai maksud dan tujuan yang dicapai. Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di *Junior Activity Center School* Kelapa Gading
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di *Junior Activity Center School* Kelapa Gading
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja guru di *Junior Activity Center School* Kelapa Gading

#### **1.6. Manfaat penelitian**

Manfaat yang bisa diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengkaji kembali sekaligus sebagai refleksi terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja serta kinerja kerja, serta dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.
2. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengkaji kembali sekaligus memperbaiki kinerjanya terutama yang berkaitan dengan kepuasan dan motivasi karyawan
3. Bagi pengembangan ilmu pendidikan khususnya penjaminan peningkatan kinerja guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Guru**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kane, kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.