

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan juga merupakan sebuah aktifitas yang memiliki maksud atau tujuan tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki manusia baik sebagai manusia ataupun sebagai masyarakat dengan sepenuhnya. Selain itu, pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang menjadi suatu kewajiban bagi orangtua untuk mendidik anaknya, pendidikan adalah hak bagi seluruh warga negara tanpa membedakan asal usul, status sosial maupun fisik seseorang karena pada dasarnya, pendidikan adalah suatu proses memanusiakan manusia sejak masa kejadiannya sampai akhir hayatnya melalui berbagai ilmu pengetahuan yang disampaikan dalam bentuk pengajaran. Pendidikan telah menjadi unsur yang sangat penting dalam meneruskan pendidikan yang menjadi lebih baik untuk kedepannya. Salah satu faktor pendukung yang dapat melancarkan pendidikan yakni guru yang profesional.

Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (SI) atau diploma empat (DIV), menguasai

kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, sesuai tujuan pendidikan nasional.

Beberapa studi tentang guru mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, maka hal yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen, dan motivasi kerja. Hasil kerja guru akan menjadi baik apabila guru memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar serta dapat menguasai dan mengembangkan bahan ajar tugas lainnya, memiliki kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, bekerjasama dengan seluruh anggota sekolah, kepemimpinan yang menjadi tauladan bagi peserta didik, berkepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan (Madjid, 2016: 100-111).

Keberhasilan kinerja akan muncul jika ada keterlibatan guru. Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat untuk menunjukkan tujuan, keinginan yang mengarah pada standar perilaku yang baik. Guru harus memiliki komitmen yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal, yang merupakan efisiensi operasional organisasi, bagian-bagiannya dan karyawan, berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditentukan. Karena organisasi terutama digerakkan oleh manusia, kinerja sebenarnya adalah perilaku individu untuk memenuhi peran organisasi, untuk memenuhi norma perilaku yang telah ditentukan sebelumnya, untuk mencapai hasil dan hasil yang diinginkan.

Kinerja guru merupakan unsur sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu menyelenggarakan proses pendidikan yang sesuai dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan

masyarakat pengguna lulusan. Melalui kinerja yang berkualitas, guru dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan mutu sekolah.

Pada aspek kemauan (*motivation*) terkandung unsur bertanggungjawab, motivasi untuk berprestasi dan keterikatan, dalam hal ini Winardy (2003: 6) mengungkapkan sebagai berikut: “Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja”. Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras (Sulistyorini dalam Mutakin, 2015: 146)

Dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dalam diri individu seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki, dan faktor dari luar diri individu seperti keadaan ekonomi dan kebijakan pemerintah. Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja (kinerja) seseorang dan

pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan (Anggraeni, 2011: 54).

Guru termasuk peran utama dalam sistem pendidikan apalagi dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah, apabila fungsi dasar pembelajaran banyak yang kurang berinteraksi dalam pembelajaran maka peserta didik tidak akan menjadi berkualitas. Demikian pentingnya peran guru sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru akan sangat berpengaruh dalam kegiatan proses pembelajaran sangat menentukan kualitas hasil belajar.

Komitmen adalah upaya untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketekunan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi. Dalam suatu organisasi disekolah guru dituntut akan selalu berusaha memperbaiki kinerjanya baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi serta bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayai. Komitmen guru erat kaitannya dengan sejauh mana seorang guru memiliki kepedulian dan perhatian terhadap tugas. Seorang guru yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja. Agar guru yang disertifikasi mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan diperlukan komitmen yang tinggi dalam dirinya untuk menuju guru profesional. Seorang guru yang profesional dituntut mempunyai komitmen tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Komitmen adalah suatu hal yang sangat mendasar yang perlu dimiliki oleh seorang guru agar tugas yang diberikan benar-

benar berjalan seoptimal mungkin. Salah satu faktor yang melatarbelakangi rendahnya kinerja guru adalah rendahnya komitmen mereka terhadap pekerjaan atau profesi yang ditekuninya.

Komitmen pada organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi di tempat karyawan bekerja. Menurut (Meyer dan Allen 1997 dalam Idrus, 2022: 5) yang memiliki 3 (tiga) komponen yaitu: komponen komitmen affektif (*affective commitment*), komitmen bersinambung (*continuance commitment*), serta komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen bersinambungan berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi..

“...motivation is an inducement to action or effort expenditure...”.

Artinya, motivasi merupakan dorongan untuk bertindak. Dalam kenyataannya di lapangan juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih harus ditingkatkan, baik melalui pelatihan atau pemberian tunjangan profesi. Motivasi tidak hanya dari luar tetapi ada pula yang tumbuh dari dalam diri, misalnya keinginan untuk mendapat kepuasan (Katsva&Condrey 2005: 344).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja harus diketahui seperti internal dari dalam diri dan eksternal dari luar seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan mutlak harus diketahui. sebagai seorang pendidik, pengajar dan

guru diharapkan memiliki motivasi, yaitu motivasi untuk mengajar, dan mendidik. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif terhadap kinerja dan tercapainya tujuan pendidikan (Herzberg dalam Suciati, 2015: 28).

Menurut Mulyasa (2004) “Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mardiyoko dalam Madjid (2016) kinerja guru yang belum optimal antara lain; (1) suka mangkir dan malas kerja, (2) meninggalkan jam mengajar sebelum berakhir, (3) prestasi kerja yang kurang baik, (4) kualitas yang rendah dalam pengajaran, (5) tidak disiplin, dan lain sebagainya. Mengingat posisi guru sebagai unsur utama di sekolah maka harus dicarikan solusinya. Selain kompetensi profesional guru menurut Madjid (2016) kinerja guru dipengaruhi juga kompensasi, iklim kerja, motivasi dan lainnya.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi guru digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Guru bekerja di antaranya karena ingin mendapatkan penghasilan, ingin berprestasi, meningkat kariernya. Ketika keinginan tersebut terpenuhi dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru

akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks meningkatkan kinerja guru, aspek motivasi internal kini masih kurang diperhatikan padahal suasana batin guru biasanya lebih kuat dan lebih permanen dalam memotivasi guru untuk bekerja. Apabila kinerja guru hanya didasarkan pada motif untuk mendapatkan kompensasi material, maka ketika material yang diharapkan tidak terwujud akan menyebabkan kinerja kembali menurun.

Berdasarkan observasi awal dan data yang diperoleh mengenai kinerja guru di SMP N 10 Kota Jambi mengenai komitmen organisasi yaitu masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru yang memiliki kemampuan lebih sehingga berdampak pada cara kerja guru yang kurang baik seperti adanya beberapa guru yang tidak berada di dalam kelas pada saat jam mengajar, dan masih ada dari beberapa guru tersebut enggan untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah. Hal Ini mengidentifikasi kurangnya komitmen guru terhadap sekolah.

Masalah lain terkait motivasi guru yaitu ada beberapa guru masih kurang termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Ini terlihat dari kurang kreatifnya guru dalam pembelajaran, pembelajaran menjadi monoton dalam hal ini guru banyak berfokus dengan pemberian tugas pada setiap pertemuan dan banyak menggunakan metode ceramah didalam kelas serta belum banyak inovasi yang lain seperti membuat video pembelajaran atau kegiatan lain dalam pembelajaran. Ini mengindikasikan turunnya motivasi guru serta kinerja guru dalam pembelajaran.

Terkait mengenai komitmen organisasi, motivasi dan kinerja guru di SMPN 10 Kota Jambi menjadi latar belakang penulis tertarik untuk mengadakan

penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan mengenai kinerja guru dan juga beberapa informasi yang penulis dapat dari beberapa sumber diantaranya kepala sekolah, guru dan beberapa staff yang mau dimintai informasi ada beberapa fenomena yang menarik yang melandasi pentingnya penelitian ini dilakukan diantaranya:

- 1) Masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru yang memiliki kemampuan lebih sehingga berdampak pada cara kerja guru yang kurang baik seperti adanya beberapa guru yang tidak berada di dalam kelas pada saat jam mengajar, dan guru yang tidak lengkap khususnya dalam hal perangkat mengajar dan administrasi kelas. Masih ada dari beberapa guru tersebut enggan untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah. Hal Ini mengidentifikasi kurangnya komitmen guru terhadap sekolah.
- 2) Masalah lain terkait guru yaitu ada beberapa guru masih kurang termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya. Ini terlihat dari kurang kreatifnya guru dalam pembelajaran, pembelajaran menjadi monoton dalam hal ini guru banyak berfokus dengan pemberian tugas pada setiap pertemuan dan banyak menggunakan metode ceramah didalam kelas serta belum banyak inovasi yang lain seperti membuat video

pembelajaran atau kegiatan lain dalam pembelajaran. Ini mengindikasikan turunnya motivasi guru serta kinerja guru dalam pembelajaran.

1.3. Pembatasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah kinerja guru. Dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut cukup luas, maka peneliti perlu melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Guru dan Motivasi di SMP N 10 Kota Jambi. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) Kinerja Guru dalam penelitian ini dilihat dari kualitas kerja, Kecepatan/ketepatan kerja, Inisiatif dalam kerja, Kemampuan Kerja, Komunikasi. (2) Komitmen Organisasi dapat dilihat dari Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif (3) Motivasi Kerja Guru adapun penelitian dapat dilihat Motivasi intrinsik (*Intrinsic motivation*), Regulasi yang diidentifikasi (*Identified regulation*), Regulasi Introjeksi (*Introjected Regulation*), Motivasi Eksternal (*External Regulation*), dan Perilaku altruistik (*Altruistic motivation*).

Bukan berarti hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja guru itu tidak penting namun ini disebabkan keterbatasan peneliti untuk meneliti semua aspek yang mempengaruhi kinerja guru. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP N 10 Kota Jambi diantaranya (1) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (2) motivasi atau semangat kerja; (3) karakter pribadi guru.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara Simultan antara Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.
3. Mengetahui pengaruh simultan antara Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat baik yang bersifat teoritis ataupun praktis.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan input atau sumbangan pengetahuan bagi ilmu pengetahuan khususnya tentang Pengaruh Komitmen Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 10 Kota Jambi.

2. Secara praktis

a. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh guru selaku pelaku pendidikan untuk memperbaiki kepribadian siswa. Dan dapat sebagai pedoman dalam merubah mindset guru agar menjadi pribadi yang penuh ketauladanan dalam mengajar dan mendidik para siswanya.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada sekolah tentang pentingnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang peningkatan hasil belajar dan menimbulkan kepribadian siswa menjadi lebih baik.

c. Bagi peneliti

sebagai bahan acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan bagi peneliti ini dan memberikan manfaat di dunia Pendidikan.