

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Meningkatkan mutu pendidikan adalah langkah yang harus diperhatikan dalam pendidikan Indonesia dengan tujuan menciptakan pendidikan yang berkualitas. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran guru, guru memiliki peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dan tugas guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor. 14 Tahun 2005 pasal 1 Bab 1 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Peran guru sebagai tenaga pendidik adalah meningkatkan aktivitas belajar siswa. Aktivitas belajar siswa dipengaruhi bagaimana cara guru mengajar di kelas, sehingga siswa memahami, menguasai, dan menerapkan konsep-konsep yang diajarkan. dengan kata lain, guru membantu siswa memahami pelajaran yang disampaikan. Guru merupakan elemen penting dalam dinamika pembelajaran, memiliki peran yang signifikan dalam upaya menciptakan individu yang memiliki potensi optimal di bidang pembangunan (Sardiman, 2005). Ini menggambarkan bahwa guru memegang peran sentral dengan tugas dan tanggung jawab yang kompleks yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Sebagai pilar utama penyelenggara pendidikan dan pengajaran, guru memiliki hubungan yang sangat dekat dengan siswa. Guru merupakan salah satu komponen yang utama untuk terlaksananya sebuah pendidikan. Guru mempunyai tanggung jawab mengantarkan manusia kearah tujuan pendidikan. Sehingga keberadaan guru dalam pendidikan sangat krusial, mengingat kewajibannya tidak hanya mentransformasikan pengetahuan, tetapi juga dituntut untuk menginternalisasikan nilai-nilai pada siswa. Sehingga guru dituntut untuk mampu menggunakan berbagai model atau metode sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai (Handoko dkk 2023). Peran dan fungsi guru dalam kegiatan pembelajaran memiliki signifikansi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru perlu menunjukkan kinerja yang baik dan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, khususnya dalam menjalankan profesi sebagai guru, yaitu mengajar, mendidik, dan melatih siswa untuk mencapai prestasi belajar yang lebih baik. Namun, kenyataannya, masih banyak guru yang sebagai pilar utama dalam pendidikan belum semuanya menjalankan peran dan fungsinya sesuai dengan tuntutan profesional guru. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru.

Kepuasan kerja guru mengacu pada pandangan dan perasaan mereka terhadap pekerjaan. Menurut penjelasan dari Robbins dalam Rais Hidayat, (2018), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Colquitt, dalam konteks yang sama, menganggap kepuasan kerja sebagaimana seseorang merasa dan berpikir tentang pekerjaannya. Sementara itu, menurut Spector dalam penelitian yang sama, kepuasan kerja didefinisikan sebagai cara seseorang merasakan dan merefleksikan dirinya terhadap pekerjaannya secara menyeluruh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi emosional guru yang

mencerminkan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka, yang merupakan hasil dari penilaian terhadap karakteristiknya.

Kepuasan kerja guru berarti kebahagiaan dan kesenangan yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja di sekolah. Kepuasan kerja guru adalah faktor yang sangat penting dalam pengembangan pendidikan yang berkualitas, sebab guru puas terhadap pekerjaan cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan mampu memberikan pengajaran yang lebih baik kepada siswa. Kepuasan kerja guru juga berdampak pada materi yang diajarkan kepada peserta didik. Ketika materi pelajaran mudah dipahami oleh siswa, guru merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, jika siswa menghadapi kesulitan dalam memahami materi, guru merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru tidak bergantung pada perasaan guru itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh kepala sekolah, serta gaji yang sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan dalam pekerjaan. Agar tercapainya tujuan sekolah dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, kepala sekolah perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja guru. Dengan tingginya kepuasan kerja yang dirasa oleh guru maka akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap peningkatan kepuasan kerja dalam menetapkan sebuah kebijakan. Guru adalah sumber daya dalam organisasi yang perlu mendapat perhatian serius. Sebab guru memiliki peran penting untuk mengarahkan peserta didik dalam mencapai prestasi, baik itu prestasi akademik maupun non akademik. Guru tetap bertahan pada suatu organisasi apabila merasakan senang, nyaman dan merasa puas dalam berkarya pada organisasi tempatnya bekerja. Menurut Munandar dalam (Auliani & Wulanyani, 2017) ada

beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu karir mereka, upah, dan juga tempat mereka bekerja serta keadaan lainnya yang bisa mempengaruhi psikis pegawai.

Guru merasa puas dalam bekerja memiliki komitmen yang tinggi, sebab kepuasan kerja memungkinkan timbulnya kedisiplinan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Sebaliknya, guru tidak merasakan kepuasan dalam bekerja menyebabkan kualitas kerja yang rendah dan menimbulkan hal-hal yang merugikan pencapaian tujuan pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun bagi dunia pendidikan umumnya. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah teruji Komitmen ketika kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru, karena guru yang puas pada pekerjaannya lebih terdorong untuk selalu berkomitmen setiap mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Pada penelitian Yusuf Rahman Al Hakim (2014) juga ditemukan bahwa komitmen kerja pada guru dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru, dan biasanya guru yang merasakan puas pada pekerjaannya lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi ketika melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Komitmen kerja merupakan kesetiaan serta tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Wibowo dalam Herry dkk (2020) menyatakan bahwa pada dasarnya komitmen bersifat individual yang dimiliki setiap individu. Selanjutnya Sahertian dalam Herry dkk (2020) mengemukakan bahwa Komitmen adalah sesuatu yang berada dalam diri seseorang untuk aktif dengan penuh tanggung jawab, artinya semua orang dalam kegiatan memiliki komitmen, namun seringkali komitmen tidak ditepati dengan alasan tertentu. Komitmen juga dapat diartikan pada kesediaan dan tekad seseorang untuk mematuhi, melaksanakan, menepati suatu janji, kesepakatan, dan tanggung jawab yang telah diambil. Ini mencerminkan kesungguhan dan tekad seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dalam bekerja.

Komitmen merupakan tingkah laku yang harus diterapkan dengan baik dalam lingkungan sekolah. Hal ini karena sekolah membutuhkan guru yang memiliki komitmen tinggi agar tercapainya tujuan pendidikan. Wolomasi, Werang dan Asmaningrum (2019) berpendapat bahwa guru yang berkomitmen memiliki kontribusi dalam bekerja melebihi dari apa yang diminta dan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk sekolah. Apabila seluruh guru yang berada pada suatu lembaga pendidikan berkomitmen tinggi, maka kualitas pendidikan sekolah itu akan semakin bagus. Guru yang berkomitmen menyediakan banyak waktu dalam merancang pembelajaran, senantiasa berpikir tentang bagaimana meningkatkan prestasi belajar siswa, mengetahui perubahan-perubahan pengetahuan terbaru dalam mengimplementasikan bahan pelajarannya, sehingga menghasilkan pembelajaran bermutu, dan mempersiapkan siswanya ke arah kematangan atau kedewasaan sebagai individu yang mempunyai karakter yang baik. Sebaliknya, jika guru pada suatu sekolah memiliki komitmen yang rendah biasanya mereka terbiasa dengan datang terlambat, bermalas-malasan bahkan sering melakukan absen dengan alasan yang sederhana, memberikan tugas di kelas lalu pergi meninggalkan kelas serta sering tidak masuk sekolah karena sakit atau kurang enak badan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen yang tinggi dapat mendorong semangat kerja yang tinggi dan menjadikan guru lebih produktif sehingga dapat bekerja dengan optimal di sekolah, bertanggung jawab atas pekerjaannya, mematuhi aturan atau tata tertib sekolah dan bersedia menyediakan pelayanan secara optimal pada peserta didik, terdapat rasa bangga sebagai seorang guru, serta menjaga reputasi yang positif hingga setia terhadap profesinya. Jadi, komitmen sangat mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja guru di sekolah.

Selain komitmen kerja, kepemimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Pemimpin di sekolah dipegang oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada peran dan tindakan kepala sekolah dalam mengelola sekolah serta membimbing staf dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja staf dan guru, mengawasi guru dalam mengajar, mencegah ketidak fokusan guru dalam mengajar, dan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja guru. Beberapa penelitian yang telah teruji kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru karena pemimpin yang baik, bertanggung jawab, peduli terhadap sekolah, dan mengarahkan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Pada penelitian Nikmatul Husna (2021) juga ditemukan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi dengan kepuasan kerja seorang guru, dengan kepemimpinan akan menjadikan guru lebih bertanggung jawab, disiplin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mulyasa dalam Rais Hidayat, (2017) bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Artinya, seorang pemimpin mampu mempengaruhi rekan-rekannya dan diarahkan atas perintah dari pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Kreitner dan Kenichi dalam Rais Hidayat (2017) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi individu-individu yang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan proses seseorang yang memberikan pengaruh secara langsung terhadap orang lain untuk mengarahkan, menjelaskan, memotivasi dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan dan dalam sebuah kelompok atau organisasi. De Janasz et al dalam Rais Hidayat (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk membawa sebuah

organisasi kepada level kinerja yang lebih tinggi dengan mentransformasikan visi menjadi aksi yang signifikan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses seseorang untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain demi tercapainya tujuan bersama. Di sekolah kepemimpinan dipegang oleh kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang yang memimpin dan bertanggung jawab dengan sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, tidak hanya kepala sekolah tetapi seluruh warga sekolah yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan seperti guru, staf sekolah dan peserta didik.

Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah bertugas untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan memfasilitasi guru dalam melakukan pekerjaannya agar kinerja guru dapat meningkat. Guru yang bekerja dengan baik dipengaruhi oleh bagaimana kepemimpinan kepala sekolahnya. Jika kepemimpinan kepala sekolah tidak berjalan dengan baik maka guru akan terdorong untuk malas bekerja dan menurunkan semangat kerja guru dalam melakukan pekerjaannya serta tingkat kedisiplinan guru akan menurun sehingga membuat guru sering tidak hadir di sekolah. Peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru yang diberikan oleh sekolah seperti fasilitas yang baik dalam mengajar dan memberikan apresiasi atau penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang bermutu tidak hanya tugas kepala sekolah saja tetapi mencakup semua aspek yang ada di sekolah salah satunya ialah guru. Guru berperan penting dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik siswa. Guru dituntut untuk menciptakan generasi cakap dan menghasilkan *output* yang berprestasi. Untuk itu, kepuasan kerja guru sangat diperhatikan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Sebagai tenaga pendidik, guru juga memiliki kepemimpinan

dalam memotivasi, membimbing, mengarahkan dan menjadi pemimpin yang baik di kelas oleh peserta didiknya, tidak hanya dengan peserta didik seorang guru juga harus bisa bergaul baik dengan guru lainnya dan juga kepala sekolah. Sebagai guru yang baik, juga harus memiliki jiwa rendah hati kepada siapapun yang ada di lingkungan sekolah dan guru harus menerima perbedaan pendapat pada saat rapat guru. Kepemimpinan guru di kelas berarti bagaimana seorang guru dapat menjalankan fungsi dan perannya yang berkaitan dengan peran dan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar yang berfokus pada pengembangan peserta didik, baik dirinya sebagai orang dewasa yang mempengaruhi melalui kegiatan mendidik dan mengajar, juga berfokus kepada anak didik, Guru tidak boleh memiliki sikap diskriminasi atau membedakan. Artinya guru tidak boleh pilih kasih terhadap peserta didiknya dan bersikap adil kepada peserta didik.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di SMP 16 Kota Jambi ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di lapangan terkait dengan kepuasan kerja guru. Beberapa fenomena tersebut adalah sebagai berikut: (1) Terdapat beberapa guru yang masih belum puas terhadap gaji atau upah yang mereka terima karena penghasilan yang diterima oleh guru kurang sesuai dengan kinerja yang di lakukannya dan beberapa guru merasa lingkungan kerja yang belum kondusif sehingga membuat guru tidak nyaman dalam bekerja; (2) Kurangnya arahan yang diberikan oleh pemimpin sekolah terkait strategi dan pendekatan yang harus diambil dalam proses pembelajaran, menyebabkan kebingungan di antara staf pengajar mengenai langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa; (3) Terdapat beberapa guru merasa tidak puas dengan kesempatan promosi yang diselenggarakan oleh sekolah, karena tidak semua guru yang memenuhi syarat mendapatkan kesempatan tersebut. Hal ini menyebabkan ketidakpastian mengenai jaminan karir masa depan mereka dan menimbulkan perasaan tidak aman atau

kegelisahan jika mereka dipindahkan ke unit lain. Dengan adanya beberapa masalah tersebut dikhawatirkan akan menurunnya kepuasan kerja guru di SMPN 16 Kota Jambi dan hal ini juga berdampak pada kinerja guru.

Untuk itu, penelitian ini penting dilakukan dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja guru, serta memperhatikan fenomena yang terjadi dilapangan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP 16 Kota Jambi”**

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru SMP 16 Negeri Kota Jambi sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa guru yang masih belum puas terhadap gaji atau upah yang mereka terima karena penghasilan yang diterima oleh guru kurang sesuai dengan kinerja yang di lakukannya dan beberapa guru merasa lingkungan kerja yang belum kondusif sehingga membuat guru tidak nyaman dalam bekerja.
2. Kurangnya arahan yang diberikan oleh pemimpin sekolah terkait strategi dan pendekatan yang harus diambil dalam proses pembelajaran, menyebabkan kebingungan di antara staf pengajar mengenai langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.
3. Terdapat beberapa guru merasa tidak puas dengan kesempatan promosi yang diselenggarakan oleh sekolah, karena tidak semua guru yang memenuhi syarat mendapatkan kesempatan tersebut. Hal ini menyebabkan ketidakpastian mengenai jaminan karir masa depan mereka dan menimbulkan perasaan tidak aman atau kegelisahan jika mereka dipindahkan ke unit lain.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Komitmen terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 16 Kota Jambi. Dalam penelitian ini yang menjadi batasan masalahnya yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru dibatasi dengan lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah.
2. Kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi dengan stabilitas sekolah, kondusifitas dan dinamika (perubahan).
3. Komitmen dibatasi dengan komitmen kelanjutan/rasional dan komitmen afektif dan hanya meneliti tentang komitmen pada guru.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Setelah mengetahui latar belakang yang telah dijelaskan di atas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kepuasan kerja guru SMP Negeri 16 Kota Jambi, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 16 Kota Jambi ?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 16 Kota Jambi ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen secara bersama sama terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 16 Kota Jambi ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 16 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 16 Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 16 Kota Jambi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Harapan hasil penelitian ini yaitu memberikan manfaat sebagai kontribusi tambahan untuk pengetahuan dalam bidang administrasi pendidikan. Penelitian ini juga menjadi sumber referensi dan perbandingan yang berharga dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dengan memperluas pemikiran, pengalaman, wawasan, dan pengetahuan. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada sekolah, khususnya para tenaga pendidik, dengan menyediakan informasi dan pengetahuan yang dapat membantu mereka dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam memberikan pelayanan di lingkungan sekolah.