

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan aspek yang dipengaruhi dalam pengembangan aspek manusia, hal ini menyebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia. Salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah guru. Pentingnya peran guru dalam proses pendidikan membuat penelitian mengenai kinerja guru menarik untuk diangkat. Guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Untuk mendukung dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu tentunya harus didukung dengan guru yang berkualitas, Guru yang berkualitas juga merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat mendukung pelaksanaan lembaga pendidik. Standar Nasional Pendidikan bertujuan untuk mutu Pendidikan Nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Salah satu upaya yang sedang dilakukan yaitu berkaitan dengan faktor guru.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang mengatur berbagai hal terkait jabatan profesional guru dan dosen, mulai dari kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru maupun dosen, hingga prosedur pengangkatan, pemindahan, pemberhentian,

penghargaan, perlindungan, juga kode etik, serta hal-hal lain terkait jabatan guru dan dosen. Dan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yaitu Landasan hukum bagi pengelolaan Pendidikan di Indonesia.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Sardiman, 2011: 73). Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, baik dalam merencanakan, sehingga dikhawatirkan mutu pendidikan bukannya semakin meningkat, tetapi justru semakin menurun.

Pada kenyataannya, masih terdapat banyak masalah pada kinerja guru. Masalah yang terjadi mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada kinerja guru. Tingkat kompetensi guru yang masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan. Masih rendahnya kerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih.

Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa.

Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Susanto, 2016). Oleh karena itu, perhatian pada kinerja guru untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang sangat penting, kinerja guru dapat meningkat apabila guru mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya, maka dari itu dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab, guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Mahendra dalam Ardiansyah dan Purba (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah kepuasan kerja.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan dalam periode tertentu. Menurut Hasibuan (2014:134) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran kinerja memang diperlukan bagi semua orang untuk mempengaruhi organisasi atau perusahaan agar mencapai keberhasilan. Kinerja juga merupakan bagaimana proses pekerjaan tersebut dijalankan.

Adapun kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandani pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Guru tidak akan memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan sikap dan tingkah laku negatif yang akan menyebabkan turunnya motivasi pada saat proses pengajaran, sebaliknya guru yang terpuaskan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat dan berprestasi. Karena itu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja.

Pengaruh penting yang memberikan pengaruh pada pengaruh kinerja dan kepuasan kerja adalah motivasi kerja dari guru tersebut. Sebagai tenaga profesional kependidikan, setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda antara guru satu dengan guru lainnya. Motivasi berpengaruh pada Kinerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal ini motivasi merupakan rangsangan yang memberikan dorongan serta semangat kerja guru, dan memberikan dengan penuh semangat dan memperoleh kerja yang optimal.

Menurut Mathins dan Jackson (2006) Motivasi adalah penting, karena reaksi terhadap komponensial dan masalah-masalah sumber daya manusia lainnya berkaitan dengan motivasi. Memberikan motivasi kerja terhadap guru dapat diartikan sebagai menggerakkan guru untuk mengarahkan mereka pada upaya-upaya yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam pelaksanaan pembelajaran motivasi berperan baik secara intrinsik yang berasal dari dalam diri individu maupun ekstrinsik yang berasal dari luar individu.

Sekolah SMA Negeri 2 Kota Jambi menjadi salah satu sekolah dari sekolah negeri yang ada di kota jambi. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah ini sangat tanggap terhadap berbagai jenis perkembangan teknologi dan informasi. Beragam jenis menjadi bukti konkrit. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki sehingga menjadi sekolah ini tampak siap terus untuk berkompetisi dengan sekolah lainnya dalam segi prestasi serta pelayanan informasi. Pemenuhan kualitas sumber daya manusia tentunya juga dipengaruhi oleh pendidiknya. Guru yang berkualitas dapat menentukan bagaimana kualitas lingkungan pendidikan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu peneliti mengambil penelitian mengenai kinerja guru para guru melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja di SMA Negeri 2 Kota Jambi. Melalui pengamatan awal serta kegiatan interview bersama salah satu guru waka kurikulum yaitu ibu Rina Silaban.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat beberapa diperjelas bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang dihasilkan oleh tenaga pendidik. Oleh karenanya, hal tersebut menjadikan penulis mengangkat judul penelitian "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi".

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## **1.2 Identifikasai Masalah**

- 1) adanya siswa yang masih kurang mengikuti pembelajaran di dalam Terdapat adanya guru yang kurang ketidakpuasan dalam menyampaikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya guru yang masih belum mempersiapkan pendukung dalam pembelajaran di dalam kelas.
- 2) Terdapatnya motivasi yang kurang dalam pembelajaran yang kurang mendukung. Hal ini ditunjukkan dengan adanya guru yang masih belum memperhatikan siswanya.
- 3) Terdapatnya guru yang masih cenderung turun dalam mengajar. Hal ini menimbulkan kelas.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Namun. Mengingat luasnya ruang lingkup kajian diatas maka penulis hanya membatasi masalah yang akan diteliti dengan memfokuskan pada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi yang hasilnya dapat dilihat dari proses kerja guru yang nyata yaitu kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam tugas keguruannya.

## **1.4 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi?

- 3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi?

### **1.5 Tujuan Masalah**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1) Manfaat Teoritis**

- a) Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah tinjauan wawasan terhadap pengembang ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- b) Sebagai bahan masukan yang digunakan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi para pihak yang mempunyai kepentingan guna menjadikan penelitian supaya lebih lanjut terhadap aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini atau objek sejenisnya

#### **2) Manfaat Praktis**

Adapun manfaat penelitian yang dapat dikaji secara praktis adalah sebagai berikut :

- a) Dapat memberikan informasi kepada guru agar meningkatkan kualitas sebagai upaya untuk meningkatkan mutu kualitas.

- b) Dapat menambah wawasan untuk para praktisi pendidikan, bahwa kinerja guru dapat juga dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor yang diantaranya kepuasan kerja dan motivasi kerja guru.
- c) Dapat menjadi bahan masukan untuk para guru dan kepala sekolah bahwa kinerja guru harus memiliki bentuk sedemikian rupa sehingga bisa mendorong terciptanya guru yang mutu kualitas.
- d) Dapat menjadi bahan masukan untuk para praktisi pendidikan bahwa adanya tujuan pendidikan nasional akan dapat tercapai bila didukung oleh kualitas kinerja yang baik dari para tenaga pendidik dan guru.