

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana yang sangat penting dan paling utama untuk kelangsungan hidup manusia, dengan pendidikan akan menciptakan kecerdasan manusia. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohan, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sekolah sebagai wadah untuk mentransfer ilmu, hendaknya mampu mewujudkan tujuan pendidikan dari suatu bangsa. Proses pembelajaran di sekolah hendaknya yang berkualitas, hal itu dapat ditunjang dengan segala sarana dan prasarana maupun sumber daya manusia yakni guru. Tugas, peran dan tanggung jawab dari guru bisa mempengaruhi kualitas pendidikan dari suatu bangsa. Maka guru yang mengajar di kelas hendaknya mereka yang memang berkompeten dalam mengajar. Sehebat apapun kurikulum yang dirancang oleh suatu bangsa, tanpa di dukung guru yang berkompeten di bidangnya maka hasil pendidikannya pun tidak akan maksimal. Guru merupakan pendidikan yang profesional sebagaimana yang dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang guru dan dosen. Guru memiliki

tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik dari jenjang pendidikan anak usia dini sampai tingkat menengah dalam pendidikan formal.

Untuk menjadikan peserta didik yang berkualitas dan tercapainya tujuan sekolah, pihak sekolah harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru yang tinggi merupakan salah satu faktor pendorong guru dalam mengemban tugasnya dengan sangat baik sehingga tercapainya tujuan sekolah. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang karyawan menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Reward dan komitmen guru menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, reward dan komitmen juga sebagai pemelihara untuk guru tetap bertahan. Pemberian reward yang layak dan komitmen guru yang tinggi di sekolah akan menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan guru yang berkualitas, dan memotivasi guru dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga tercapainya tujuan sekolah.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2006). Pemberian *reward* pada setiap guru harus

disesuaikan dengan prestasi apa yang telah dilakukannya terhadap sekolah. Sehingga dengan adanya pemberian *reward* yang layak akan membuat guru untuk terdorong menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya demi tercapai tujuan sekolah.

Sedangkan komitmen guru merupakan faktor yang paling menentukan dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan komitmen guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Komitmen dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.

Berbagai persoalan guru yang dihadapi kini terus dilakukan pembenahan. Namun dengan rendahnya kepuasan kerja diduga masih rendahnya komitmen guru dan kurangnya pemberian *reward* terhadap guru yang berprestasi. Menurut Sahertian (2000) menyatakan bahwa komitmen guru, yaitu (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai bagian dari sekolah; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan sekolah; (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan sekolah. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas seorang guru pada sekolah dan proses berkelanjutan dimana guru mengekspresikan perhatiannya terhadap sekolah demi keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen merupakan refleksi dari kepuasan kerja terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab seorang guru. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi pekerjaan itu sendiri, bayaran, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Dengan demikian bila salah satu belum terpenuhi secara baik maka memungkinkan belum terciptanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2014).

Guru yang tidak dapat 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 yang dirasakan guru akan membawa dampak positif sehingga tercapainya tujuan sekolah.

Berdasarkan survei yang dilakukan di lingkungan sekolah SMK Negeri yang ada di Kota Jambi. Jumlah guru yang ada di semua sekolah SMK Negeri Kota Jambi berjumlah 232 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Melalui pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah pada SMK Negeri Kota Jambi ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di lapangan yang terkait dengan kepuasan kerja. Fenomena tersebut adalah sebagai berikut: (1) masih ditemukan guru mengajar tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan sehingga cenderung menimbulkan ketidakpuasan peran yang dilakukan; (2) masih adanya guru yang keberatan mengorbankan waktu dalam membina dan membimbing siswa seperti guru dalam melaksanakan pembelajaran cenderung hanya memberikan tugas tanpa memberikan arahan dan petunjuk yang jelas kepada siswa, sehingga pembelajaran di kelas terkesan monoton dan tanpa persiapan yang matang; (3) masih ada sebagian guru

yang belum serius dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, terutama dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sehingga guru hanya berdasarkan buku paket, dan bahkan ada guru yang memiliki RPP namun tidak mengimplementasikannya saat pembelajaran berlangsung; dan (4) masih rendahnya pemberian reward dari sekolah terhadap guru, sehingga guru menjadi kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan memperhatikan pentingnya upaya peningkatan kepuasan kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah, serta memperhatikan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Maka, berdasarkan permasalahan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh *Reward* dan Komitmen Guru terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri Kota Jambi**. Dengan hasil penelitian ini diharapkan memberi solusi terhadap upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru agar tercapainya tujuan sekolah.

1.2 Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas arah dan objek penelitian, pembatasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan pengaruh *reward* dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi, yang meliputi SMK Negeri 2 Kota Jambi, SMK Negeri 3 Kota Jambi, SMK Negeri 4 Kota Jambi, dan SMK Negeri 5 Kota Jambi. Subjek penelitian adalah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMK Negeri Kota Jambi dengan masa kerja sudah 5 tahun.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, di bawah ini merupakan pertanyaan penelitian yang akan memandu peneliti dalam meneliti tentang

pengaruh *reward* dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Jambi.
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Jambi.
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran empirik tentang pengaruh *reward* dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui apakah *reward* dan komitmen guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian tentunya memiliki manfaat dari hasil penelitian tersebut. Dalam hal ini, penelitian ini berguna bagi pendidikan, beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis yaitu:

1. Secara Teoritis

Menambah wawasan serta pengetahuan tentang pengaruh *reward* dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja, serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian lanjutan dalam dunia pendidikan.

2. Secara Praktis

a. Bagi SMK Negeri Kota Jambi

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sekolah melalui informasi mengenai kepuasan kerja pada SMK Kota Jambi di lihat dari sudut pandang *reward* dan komitmen guru dalam menjalankan tugas sebagai guru.

b. Bagi Guru

Dapat memberikan informasi mengenai *reward* dan komitmen guru, serta untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain maupun pihak yang tertarik untuk meneliti tentang kepuasan kerja yang diduga dipengaruhi oleh *reward* dan komitmen guru di masa mendatang.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti agar pembaca tidak terjebak dengan berbagai istilah yang sama tapi makna yang berbeda. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Reward yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang di dapat atas prestasi yang telah dicapai. Reward ditunjukkan dengan indikator; (1) pujian, (2) penghormatan, (3) hadiah, (4) tanda penghargaan.

Komitmen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesadaran, keinginan, dan kesepakatan dalam diri seseorang untuk berusaha dengan sungguh-sungguh sebagai bentuk keterikatan dirinya dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Komitmen guru ditunjukkan dengan indikator; (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinu, dan (3) komitmen normatif.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, kondisi psikologis. Kepuasan kerja ditunjukkan dengan indikator; (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) rekan sekerja, (4) atasan, (5) promosi, dan (6) lingkungan kerja.