**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam baik jenis maupun tingkatnya bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.[[1]](#footnote-2)

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti sebagian besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan kerja menyebabkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui sikap dan tingkah laku guru. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.[[2]](#footnote-3)

1

 As’ad mengemukakan penelitian dibidang kepuasan kerja ada tiga macam arah yaitu:

1. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar guru lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja, separti: produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over* atau perputaran tenaga kerja dan sebagainya. Dengan mengetahui hal itu, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi guru serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
3. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau defisi yang lebih tepat dan bersifat kompherensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.[[3]](#footnote-4)

Pada organisasi atau lembaga pendidikan mana pun selalu dibutuhkan adanya guru yang terampil, mampu dan cakap sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk lembaga pendidika, masyarakat, maupun guru itu sendiri. Karena begitu tingginya tuntutan akan kompetensi sumber daya manusia dan pentingnnya kedudukan manusia dalam organisasi, maka peran atasan atau pimpinan sangat penting untuk melihat sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap melaksanakan kegiatan atau pekerjaan dalam lembaga pendidikan maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para guru. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan instansi pemerintah atau lembaga pendidikan dalam mengevaluasi kemampuan kinerja guru.

Penilaian prestasi kerja ini dimaksud untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas guru, hasil penilaian prestasi kerja guru dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai serta dapat memberikan umpan balik kepada guru yang bersangkutan. Dengan demikian, tentunya dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang jelas dan objektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai prestasi kerja guru secara adil. Karena penilaian terhadap guru secara objektif dan adil akan mendorong produktivitas yang lebih baik sebagi kekuatan untuk menghasilkan out put yang berkualitas. Penilaian prestasi kerja guru bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja guru, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, dan lain-lain.

Penilaian sering melibatkan emosional dalam menilai prestasi kerja guru ini dapat menyebabkan evaluasi penilaian menjadi bias. Bias adalah pengukuran distorasi pengukurannya yang tidak akurat, masalah kemungkianan bias terutama bila ukuran-ukurannya yang digunakan atau dipakai bersifat subjektif. Jadi, dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seorang guru, baik itu kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh guru.

Kemampuan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi atau organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk di dalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan instansi atau organisasi, pimpinan  instansi atau pihak manajemen instansi perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui penilaian prestasi kerja secara berkala.

Kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja para guru. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja secara rutin dilakukan agar diketahui peran aktif para guru dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Guru yang memiliki kepuasan kerja akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dibandingkan guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja pada lembaga pendidikan.

Berdasarkan observasi awal di lapangan ditemukan fakta bahwa kepuasan kerja para guru belum mencapai seperti apa yang diharapkan oleh guru karena masih ada sebagian guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Kusambi merasa belum puas terhadap penilaian prestasi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru-guru, sehingga mempengaruhi prestasi kerja mereka.

Berdasarkan pemahaman tersebut di atas, maka peniliti perlu melakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh seberapa besar “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna.

1. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam pembahasan ini perlu adanya batasan masalah agar mudah diketahui maksud dari penelitian ini, maka dapat dikemukakan batasan masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna.
2. Prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna.
3. Hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna.
4. **Rumusan Masalah**

Mengacu pada batasan masalah di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna?
2. Bagaimanakah prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna?
3. Apakah tedapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna?
4. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang timbul dari permasalahan yang ada. Sehingga hipotesisnya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna.

1. **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna.
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna.
4. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam rangka memperluas wacana pemikiran tentang peningkatan prestasi kerja guru secara khusus, penelitian bermanfaat bagi:

1. Bahan pertimbangan kepala sekolah untuk mengevaluasi kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru di sekolah tersebut.
2. Bahan informasi bagi para pelaksana pendidikan untuk menyusun strategi pengembangan pendidikan dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru.
3. Perbandingan bagi peneliti selanjudnya dalam meneliti kasus yang sama dengan objek yang berbeda.
4. **Definisi Operasional**

 Defenisi operasional dalam penelitian ini diperlukan untuk menghindari perbedaan presepsi dalam menelaah, memahami, mengkaji arti dan makna terhadap isi skripsi ini, maka berikut ini saya akan menguraikan secara operasional variabel-variabel yang terdapat dalam judul skripsi ini.

1. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan senang dan legah seorang guru terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan kedudukan, pangkat, kompensasi, umur, dan mutu pengawasan pada lembaga pendidikan.
2. Prestasi kerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, pestasi kerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
1. Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 263 [↑](#footnote-ref-2)
2. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h.73 [↑](#footnote-ref-3)
3. *Ibid,* h.75 [↑](#footnote-ref-4)