**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Kepuasan Kerja**
2. **Deskripsi Kepuasan Kerja**

Kepuasan adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan guru merupakan sikap umum yang dimiliki oleh guru yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.[[1]](#footnote-2) Atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

 Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para guru memandang pekerjaan mereka.[[2]](#footnote-3) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

8

Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologi dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya guru yang terpuasakan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Beberapa definisi di atas umumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan rekan sekerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang lebih penting untuk dimiliki oleh seorang guru, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Selanjutnya mereka akan bekerja sebaik mungkin sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Adapun kepuasan kerja dijelaskan dalam firman Allah SWT Q.S-At-Taubah (9) : 105 yang berbunyi:

*Terjemahannya:*

D*an Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”.[[3]](#footnote-4)*

Berdasarkan Firman Allah SWT tersebut, menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia akan mendapat balasan disisi Allah dan Rasul-Nya, kelak akan dikembalikan kepada Allah kemudian menginformasikan kepada manusia segala apa yang telah dikerjakan.

1. **Teori-teori Kepuasan Kerja**

Adapun teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu sebagai berikut:

1. Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy,* tetapi merupakan *discrepancy,* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

1. Teori keadilan (*Equity theory).*

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan *equity* dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi guru yang dianggap mendukung pekerjaanya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan.

 Hasil pekerjaan adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang guru yang diperoleh dari pekerjaannya seperti gaji atau upah, keuntungan simpangan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di lembaga yang sama atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini setiap guru membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka guru akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

1. Teori dua faktor *(Two factor theory.)*

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karateristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

*Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar guru, jika tidak terpenuhi faktor ini, guru tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, guru tidak akan kecewa jika tidak terpuaskan.[[4]](#footnote-5)

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan terhadap guru bergantung pada masing-masing guru itu sendiri.

Davis dan Newstroom merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1. Usia. Ketika para guru makin bertambah lanjut usianya. Mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Guru yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain,
2. Tingkatpekerjaan. Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk merasa lebih puas,
3. Ukuran organisasi. Pada saat organisasi semakin besar, ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu.[[5]](#footnote-6)

Berdasarkan ketiga faktor di atas, yaitu usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi berhubungan satu sama lain dan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Ghiselli dan Borown dalam As’ad merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, yaitu:

1. Kedudukan (posisi). Seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah,
2. Pangkat (golongan). Pekerjaan yang mendasarkan pada perbedaan pangkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah maka sedikit atau banyaknya upah yang dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan berubah perilaku dan perasaan,
3. Umur. Umur memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 35 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan,
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seorang guru yang mendapatkan gaji atau mendapatkan tunjangan tinggi maka akan memperoleh kepuasan,
5. Mutu pengawasan. Kepuasan guru ditentukan oleh perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada guru, sehingga guru akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.[[6]](#footnote-7)

Pendapat di atas, dapat kesimpulan bahwa seorang guru akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki guru, dengan kenyataan yang mereka rasakan. Andai kata yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan guru terhadap kerja. Makin besar perbedaannya ini akan makin besar pula ketidakpuasan guru.

1. **Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu bahagia atau puas pada pekerjaannya. Riset-riset ekstensif yang telah dilakukan mengenai kepuasan serja mengindikasikan bahwa faktor pribadi seperti kebutuhan-kebutuhan dan cita-cita individu mempengaruhi sikap, ini bersama faktor kelompok dan organisasional seperti hubungan dengan rekan kerja dan supervisor serta, kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi.

Guru yang memiliki kepuasan kerja cenderung jarang absen, memberikan konstibusi positif, dan atau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Sebaliknya guru yang tidak puas cenderung sering absen, mungkin mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin terus menerus mencari pekerjaan baru. Namun, bertentangan dengan apa yang diyakini oleh banyak pemimpin, kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu memunculkan level kinerja yang lebih tinggi.[[7]](#footnote-8) Karena setiap orang memiliki strategi yang berbeda-beda dalam memperbaiki kinerjanya.

Adapun dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu sebagai berikut:

* 1. Dampak terhadap produktivitas

Pada umumnya orang barpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produtivitas dan kepuasan kerja sangat kecil.

Lawler dan Porter dalam Munandar mengatakan bahwa mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabdan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik misalnya rasa telah mancapai sesuatu dan ganjaran ekstrinsik misalnya gaji yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiakan dengan prestasi karja yang unggul.[[8]](#footnote-9)

Jika tenaga kerja tidak mampersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

* 1. Dampak terhadap ketidakhadiran dan berhenti bekerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti dan keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, gaji, pengakuan kesempatan promosi yang ditingkatkan dan seterusnya.

* 1. Dampak terhadap kesehatan

Kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka yang berkaitan dengan skor mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat negatif juga pada yang lain. Dalam suatu organisasi dimana sebagian besar pekerjanya memperoleh kepuasan kerja, tidak menutup kemungkinan sebagian kecil diantaranya merasakan ketidakpuasan dapat ditujukkan dalam sejumlah cara.

Menurut Robbit empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif-destkruktif dan aktif-pasif dengan penjelasan sebagai berikut:

* 1. *Exi*t. Ketidakpuasan ditujukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
	2. *Voice*. Ketidakpuasan ditujukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dengan berbagai bentuk perserikatan.
	3. *Loyalty*. Ketidakpuasan ditujukkan secara pasif, tetapi optimist dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
	4. *Neglect.* Ketidakpuasan ditujukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.[[9]](#footnote-10)
1. **Pengukuran Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins ada dua pendekatan yang sering dipakai untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang yaitu:

* 1. Nilai global tunggal *(sigle global rating)*

Pendekatan ini meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan kepada individu yang ingin diukur kepuasannya. “Misalnya jika semua hal dipertimbangkan, seberapa puas anda terhadap pekerjaan anda sekarang”. Responden akan menjawab dengan cara memilih lima pilihan yang tersedia, yaitu sangat puas, memuaskan, kurang memuaskan, tidak puas dan sangat tidak puas.

* 1. Skor penjumlahan *(summation score)* yang tersusun atas sejumlah aspek kerja.

Pendekatan ini mengenali elemen-elemen utama dalam suatau pekerjaan dan menanyakan perasaan guru mengenai masing-masing elemen. Elemen-elemen kepuasan kerja tersebut, dinilai masing-masing dengan suatu skala yang standar, kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai keseluruhan bagi kepuasan kerja.[[10]](#footnote-11)

Berdasarkan kedua pendekatan tersebut, pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan pendekatan skor penjumlahan, secara intuitif tampak bahwa menjumlahkan responden-responden terhadap sejumlah faktor pekerjaan akan mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja guru dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket yang dibagikan kepada 32 responden dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan sangat tidak setuju. Ada beberapa alasan mengapa lembaga pendidikan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus guru yaitu:

1. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut prespektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Perspektif kemanfaatkan, kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi lembaga pendidikan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi yang dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Probabilitas keberhasilan pelaksanaan dipandang oleh seseorang dalam berbagai cara. Sebagai seorang yang akan melakukan kegiatan, para guru tersebut akan menilai kemampuannya, baik pengetahuan maupun keterampilan, untuk memperkenalkan apakah ia mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik atau tidak, sehingga dapat memperoleh imbalan yang diinginkan. Bagaimana dukungan dari atasannya agar ia bisa berhasil, dan sejauh mana kerja sama dengan rekan-rekannya akan membantu keberhasilannya. Atau, sejauh mana ia bisa memperoleh perlengkapan yang diperlukan dan berapa lama waktu yang tersedia untuk menjalankan pekerjaan tersebut apabila nilai manfaat yang akan diperoleh dan probabilitas keberhasilan pekerjaan tampak positif. Guru tersebut umumnya memutuskan untuk melakukan kegiatan demi mencapai imbalan yang diinginkan.[[11]](#footnote-12)

Guru yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang disyaratkan, maka ia seharusnya menerima hadiah yang dijanjikan. Sewaktu ia menerima imbalan tersebut, motifnya terpuaskan dan kepercayaan dia pada pola yang sama yang akan datang diperkuat. Apakah ia bekerja dengan baik, tetapi manerima imbalan kurang dari yang dijanjikan, ia akan menjadi frustasi untuk masa-masa yang akan datang. Sebaliknya, apabila ia tidak bisa menjalankan dengan baik, dan tidak menerima imbalan, akibatnya mungkin berbeda. Kemungkinan yang pertama, ia tidak percaya pada dirinya sendiri, mungkin dendam dengan faktor-faktor lain yang dirasa menjadi penyebabnya. Ia tidak mau lagi melakukan sesuatu yang sama, jikalau ia tidak merasa mampu seratus persen berhasil. Seorang guru yang merasa puas dengan hasil pekerjaanya pasti akan bekerja dengan lebih baik lagi guna meningkatkan prestasi kerjanya.

1. **Hakikat Prestasi Kerja Guru**
2. **Deskripsi Pretasi Kerja**

Istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yaitu*“prastatie*” yang berarti hasil usaha. Beberapa literatur, prestasi selalu dihubungkan dengan aktivitas tertentu, seperti dikemukakan oleh Robert M. Gegne, bahwa dalam setiap proses akan selalu terdapat hasil nyata yang dapat diukur dan dinyatakan sebagai hasil kerjaseseorng.[[12]](#footnote-13)

Penyelesaian tugas-tugas organisasi telah menjadi kewajiban mutlak dari seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan tugas oleh guru tentunya disesuaikan dengan uraian kerja atau *job description.* Rincian tugas ini secara otomatis juga dapat menjadi panduan bagi pekerja dalam mencapai titik tertentu seperti yang diharapkan. Kesesuaian antara rencana kerja dengan target ini kemudian dikenal dengan prestasi.

Kemajuan dari setiap organisasi ditentukan juga dari setiap gurunya untuk saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompleksitas permasalahan dalam organisasi menjadi alasan pentingnya kerjasama dalam pencapaian tujuan. Hasil dari sinergitas dalam bentuk kerjasama ini juga akan sangat berpengaruh terhadap  prestasi kerja dari gurunya.

Kamus Bahasa Indonesia mengartikan prestasi sebagai berikut: “prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan dan sebagainya”.[[13]](#footnote-14)

Adapun definisi prestasi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu sebagai berikut:

1. Bernardin dan Russel mengemukakan bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Byars dan Rue mengemukakan bahwa prestasi adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan.[[14]](#footnote-15)

Kedua definisi di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa prestasi adalah sesuatu yang menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada di dalam pekarjaannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Atau dengan kata lain prestasi kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang.

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi, pengalaman, pendidikan dan lingkunga kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalm diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan dari rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karier akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

Adapun definisi prestasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli yaitu sebagai berikut:

1. Maier mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Lawler dan Porter mengemukakan bahwa prestasi kerja *(job performance)* adalah *“successful role achievement”* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.
3. Vroom mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya.[[15]](#footnote-16)

Ketiga definisi di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang guru tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja guru yang disebut *performance apparasial*

Adapun pendapat lain yaitu sebagai berikut

1. Hasibuan mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
2. Mangkunegara mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.
3. Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.[[16]](#footnote-17)

Ketiga pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan unjuk kerja atau prestasi yang dicapai oleh guru pada suatu periode tertentu.

Prestasi kerja seorang guru adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi atau organisasi atau manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum  menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi atau organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit.

Kemampuan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sasaran yang paling ampuh untuk meningkatkan mutu manusia akan memperbaiki, meningkatkan kinerja dan daya hasil orgasinasi. Kemampuan untuk menghasilkan merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja prestasi kerja guru.[[17]](#footnote-18)

1. **Deskripsi Guru**

Guru merupakan pemegang peran utama dalam proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atau dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menjadi seorang guru harus memiliki keahlian khusus karena guru merupakan jabatan atau profesi.[[18]](#footnote-19) Jadi pekerjaan guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Guru dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa, pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge,* tetapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan *transfer of falues* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memeberikan pengarahan dan menentukan siswa dalam belajar.[[19]](#footnote-20) Berkaitan dengan ini, sebenarnya memiliki peranan yang unik untuk sangat kompleks di dalam proses belajar-mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa atau anak didik ke taraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan guru harus dapat didudukkan dan dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya.

Pandangan Departemen Pendidikan dan kebuayaan guru adalah seseorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menunjang tinggi mengembangkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan.[[20]](#footnote-21)

Definisi guru yaitu sebagai berikut:

1. Guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Tanpa guru, bagaimanapun bagus dan idealnya suatu strategi, maka strategi itu tidak mungkin bisa diaplikasikan.
2. Guru adalah orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa atau murid dalam suatu tempat dan waktu tertentu.
3. Guru adalah pekerjaan yang professional yang membutuhkan kemampuan khusus untuk mentrasfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik atau siswa di sekolah melalui proses pendidikan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan keguruan.
4. Guru sebagai pendidik atau pun pengajar merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan.
5. guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian dan syarat khusus dimana seorang guru harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai pengetahuan lain yang perlu dibina dan di kembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau jabatan.

Tugas guru tidak hanya mentransfer pengetahuan, akan tetapi lebih dari itu, yaitu membelajarkan anak supaya dapat berfikir integral dan komperehenship untuk membentuk kopetensi dan mencapai makna tertinggi. Berdasarkan uraian di atas, merupakan gambaran tentang tugas guru, peranan dan kinerja guru yang merupakan landasan yang mengabdikan profesinya. Guru yang profesional tidak hanya mengetahui, tetapi betul-betul melaksanakan apa yang menjadi tugas dan peranannya.

1. **Deskripsi Prestasi Kerja Guru**

Istilah Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Seperti diketahui banyak orang yang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja, demikian juga bayak orang yang termotivasi tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaaan, maka juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Kinerja atau *performanc*e merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing masingindividu, berhubungan dengan perilaku individu.
 Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

Beberapa uraian tentang prestasi kerja di atas menjelaskan bahwa prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil-hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Hal itu sesuai dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan yang menjelaskan tentang  beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menentukan prestasi kerja, indikator tersebut meliputi :

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja, yaitu mengenai output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaiakan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
4. Sikap, yaitu sikap terhadap guru di sekolah dan pekerjaan serta kerjasama.[[21]](#footnote-22)
5. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru**

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang baik menurut Suprihonto yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan atau *ability* guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality atau *knowledge skill* artinya guru yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatanya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka guru akan lebih mudah untuk mencapi prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap atau *attitude* seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.[[22]](#footnote-23)

 Steers mengatakan umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

* 1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
	2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
	3. Tingkat motivasi kerja.[[23]](#footnote-24)

Pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga faktor tesebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

1. **Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi**
2. **Pentingnya Penilaian Prestasi**

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja sesorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan.

Mengurangi subyektivitas penilaian seharusnya penilai tidak hanya memperkirakan tingkat prestasi kerja yang telah dicapai oleh yang dinilai, akan tetapi mengerti dan menilai kondisi-kondisi bagaimana yang dinilai telah mencapai prestasinya. Penilai harus tahu apakah yang dinilai dapat berhasil lebih baik seandainya ia lebih berusaha atau dapat lebih menguasai hal-hal tertentu yang telah ia laksanakan. Penilai juga harus mengetahui sifat dan besarnya usaha yang telah dilaksanakan oleh yang dinilai. Ia harus memahami kesulitan-kesulitan yang dihadapinya, ia juga harus mengerti sampai dimana orang yang dinilai memerlukan dukungan dan bidang-bidang mana memerlukan dukungan seperti ini pada waktu mendatang. Ia juga harus mengetahui sampai dimana orang yang dinilai sadar akan kekuatan dan kelemahannya sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Penilai harus menggunakan paham dan pengetahuan untuk memperkuat kekuatan orang yang dinilai, untuk membantunya menyadari segi lemahya, untuk menetapkan dukungan yang harus diberikan, untuk mengenali kebutuhan perkembangan serta membantu orang lain menemukan saran-saran untuk jangka waktu berikutnya. Maka analisis prestasi kerja dapat dianggap sebagai jantung sistem penilaian.[[24]](#footnote-25)

Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan, dapat atau tidaknya guru diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama
4. Inisiatif, kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan, kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap, perilaku guru terhadap sekolah, atasan dan teman kerja.
7. Kehadiran, keberadaan guru di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.[[25]](#footnote-26)
8. **Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk menilai prestasi kerja atau kinerja setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada guru tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu tujuan penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja umpan balik. Pelaksanaan kerja memungkinkan guru atau manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.
2. Keputusan-keputusan penempatan promosi. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
3. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.
5. Penyesuaian kompensasi evaluasi. Prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
6. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.[[26]](#footnote-27)

 Berdasarkan uraian di atas, bahwa tujuan penilaian prestasi kerja untuk mengenali kekuatan dan kelemahan guru, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk menperbaiki kesalahan guru dalam melakukan pekerjaan. Umpan balik bagi guru merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingakat kemampuan kerja usaha kerja bagi guru.

Demi memenuhi kepentingan sebagian besar guru lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi guru tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa guru yang bermasalah seperti itu. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana guru tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi guru itu sendiri.

1. **Penelitian yang Relevan**

 Pada bagian ini, penulis akan mengemukakan hasl-hasil penelitian secara singkat yang terkait dan relevan dengan masalah yang diteliti, salah satu skripsi yang ditulis oleh Irwandi dengan judul “*Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MAN I Tirawuta Kecamatan Tirawuta Kabupaten Kolaka”.* (skripsi: 2012). Hasil penelitiannya disimpulkan bahwa dengan adanya supervisi kepala sekolah untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru, maka guru memiliki rasa puas tersendiri terhadap pekerjaan yang dilakukan pada lembaga pendidikan .

 Hasil analisis data menunjukan bahwa untuk tingkat aktivitas supervisi kepala sekolah termasuk kategori tinggi, dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup. Hasil analisis *product moment* pada taraf 5% menunjukan bahwa ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MAN I Tirawuta Kecamatan Tirawuta Kabupaten Kolaka. Nilai thitung ˃ ttabel (4.75 ˃ 2,042) pada taraf uji, = 0,005 (5%). Sedangkan besarnya pengaruh atau konstribusi supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MAN I Tirawuta Kecamatan Tirawuta Kabupaten Kolaka adalah 42%.

 Meskipun demikian dalam melakukan penelitian ini, hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya menjadi bahan yang amat berharga bagi peneliti, terutama untuk memberikan gambaran tentang kepuasan kerja guru terhadap variabel dependen yang teman-teman kita pernah temui dalam penelitiannya masing-masing. Begitu juga sumber-sumber lain yang membahas mengenai variabel-variabel tersebut yang belum diungkap dalam penelitian ini, menjadi bahan yang sangat berguna sehingga peneliti memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya.

1. Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Kencana Persada Media Group, 2013), h. 257 [↑](#footnote-ref-2)
2. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 75 [↑](#footnote-ref-3)
3. Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan* (Surakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2000), h. 203 [↑](#footnote-ref-4)
4. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Pesada, 2006), hh. 475-476 [↑](#footnote-ref-5)
5. Zulaihah, *Kepuasan Kerja*, (online) *(*<http://Zulaihah>). Wordpress.com, diakses 25 April 2013) 2013 [↑](#footnote-ref-6)
6. Fuddin van Batavia, *Kepuasan Kerja*, (online) (<http://fuddin>). Wordpress.com diakses 25 April 2013) 2013 [↑](#footnote-ref-7)
7. Piffin, *manajemen* (Jakarta: PT Erlangga, 2004), h. 15 [↑](#footnote-ref-8)
8. Edy Sutrisno, *op.Cit*, hh. 80-83 [↑](#footnote-ref-9)
9. Wibowo*, Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), h. 315 [↑](#footnote-ref-10)
10. Juliansyah Noor, *op.Cit*, h. 264 [↑](#footnote-ref-11)
11. Veithzal Rivai*, op.Cit,* h. 480 [↑](#footnote-ref-12)
12. Robet M Gegne *Prestasi Kerja* (online) *(*Http:// Robet M Gegne) com content&do pdf=1&id=120, diakses l6 April 2013) 2013 [↑](#footnote-ref-13)
13. Departemen P dan K*, Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai pustaka, 2008), h. 78 [↑](#footnote-ref-14)
14. Edy Sutrisno, *op.Cit,* h. 150 [↑](#footnote-ref-15)
15. *Ibid* [↑](#footnote-ref-16)
16. Hasibuan, *Pengertian Prestasi Kerja*, (online) ([http://www.majalahpendidikan.com/l diakses 25 april 2013](http://www.majalahpendidikan.com/l%20diakses%2025%20april%202013)) 2013 [↑](#footnote-ref-17)
17. Buchari Zainun, *Monajemen Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 2000), h. 50 [↑](#footnote-ref-18)
18. Syaiful Bahri Djamarah, *Strategi Belajar Mengajar Micro Teaching* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.13 [↑](#footnote-ref-19)
19. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2006), h. 125 [↑](#footnote-ref-20)
20. Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 26 [↑](#footnote-ref-21)
21. Ranupadjo dan Husnan, *Pengertin Kinerja Guru* (online) (http://www. Wordpress. com/, dikses 29 Mei 2013) 2013 [↑](#footnote-ref-22)
22. Supihonto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi* *Prestasi Kerja Guru* (online) (http://www. psychologymania. com/, 30 Mei 2013) 2013 [↑](#footnote-ref-23)
23. Edy Sutrisno, *op.Cit* h. 151 [↑](#footnote-ref-24)
24. TV Rao, *Penilaian Prestasi Kerja* (Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi, 2006), h. 59 [↑](#footnote-ref-25)
25. Robbins, *Pengertian Prestasi Kerja* (online) (http://www.majalahpendidikan.com/ diakses 25 april 2013) 2013 [↑](#footnote-ref-26)
26. Kamsir, Manajemen Perbankan (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 154 [↑](#footnote-ref-27)