

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusia termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Pendidikan memiliki hubungan yang erat dengan pengembangan sumber daya manusia, dan juga telah menjadi unsur yang sangat penting dalam meneruskan kehidupan yang berkualitas. Salah satu faktor pendukung penting penunjang pendidikan adalah guru yang profesional. Dewasa ini profesi guru semakin mendapat perhatian terutama setelah adanya sertifikasi guru yang membuat penghargaan terhadap guru sudah semakin tinggi. Sertifikasi menjadi pendorong peningkatan gaji yang diterima oleh guru saat ini. Oleh karena itu anggapan bahwa menjadi guru adalah pilihan karir yang juga menjanjikan untuk menjamin kehidupan semakin terbukti. Profesi guru saat ini semakin diminati namun kompetensi untuk profesi ini harus memenuhi standard.¹

Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, karena dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah ia menempati kedudukan yang sangat penting tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas

¹ R. Wayne Mond, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2008), h.74

pendidikan lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menghasilkan proses pembelajaran yang maksimal. Hal tersebut dikarenakan guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan di Indonesia.²

Guru dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja guru memerlukan banyak hal, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan dalam melaksanakan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas guru karena sebagian besar waktu mereka digunakan untuk bekerja di sekolah. Pada umumnya, pekerjaan seorang guru dibagi menjadi dua yakni pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas mengajar dan mendidik serta tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik) sehingga guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa.³

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak karena mempunyai pengaruh atau peran yang sangat besar terhadap tindakan seseorang guru dalam bekerja. Hal inilah yang seharusnya menjadi focus utama dari kepala sekolah karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup sekolah yang bersangkutan. Kepuasan

² Ferdy Ardiyansyah, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berkarir Sebagai Variable Moderasi dan Kepuasan Karir Sebagai Variable Mediasi Pada YP IPP* (Jurnal Manajemen Vol.10, Mei 2015) h. 3

³ *Ibid.*, h. 4.

kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negative seperti tingginya tingkat kemangkiran (*absenteeism*), pindah kerja, malas bekerja atau apatis terhadap pekerjaannya, dan berbagai hal negatif lainnya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi guru itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.⁴

Kinerja guru yang belum optimal akan berdampak bagi kualitas guru dan hasil prestasi belajar siswa perlu mendapat perhatian. Karena guru adalah penentu dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara tentang pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Oleh sebab itu, seseorang guru perlu memiliki kinerja yang optimal. Meningkatkan kepuasan kerja bagi seorang guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan siswa. Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik

⁴ Fatwa Tentama, *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta*, (Jurnal, Psikologi Undip Vol. 14 No.1 April 2015) h. 3.

perlu dikaji untuk lebih lanjut.⁵ *Pertama*, guru memainkan peran yang sangat besar dalam sebuah negara. Tugas mereka bukan hanya sekedar memberikan pelajaran seperti yang terkandung di dalam garis besar pengajaran dalam kurikulum formal, juga tetapi meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara. Semakin akurat seorang guru menjalankan fungsinya, semakin terjamin, tercipta, dan terbina kesiapan dan kendalan seorang manusia pembengunan. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh seiring guru akan mendorong guru untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin. *Kedua*, adanya fenomena penurunan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari guru yang mangkir dalam tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya kurang. *Ketiga*, peningkatan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkannya. Di samping aspek lainnya seperti sarana prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku, guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya.⁶

Ketidakpuasan yang ada di SMP Negeri 8 Kendari karena adanya faktor finansial yang berbeda dan beban pekerjaan yang tidak sebanding dengan imbalannya. Guru mengeluh tidak hanya faktor insentif yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin

⁵ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adi Citra Nusa, 1998) h. 7

⁶ *Ibid*, h. 3

meningkat, sehingga menurunkan motivasi dalam mengajar, merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan.

Hasil observasi awal terkait kondisi manajemen di SMP Negeri 8 Kendari, ada masalah yang ditemukan di lapangan diantaranya ada beberapa guru yang kurang semangat pada saat mengajarnya, atau dengan kata lain mereka mengajarnya sesuka hati mereka, cara mengajar guru di sana masih ada yang monoton dan kurang bervariasi metode pengajarannya, sehingga kinerja yang guru hasilkan belum maksimal atau sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guru dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula.⁷

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Kota Kendari*”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja di SMP Negeri 8 Kendari.
2. Kinerja guru di SMP Negeri 8 Kendari.

⁷ Garry Surya Changgriawan, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production*, AGORA Vol. 5, No. 3, (2017), h. 1

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 8 Kendari.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja SMP Negeri 8 Kendari?
2. Bagaimana deskripsi kinerja guru SMP Negeri 8 Kendari?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 8 Kendari?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja SMP Negeri 8 Kendari.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja guru SMP Negeri 8 Kendari.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMPN 8 Kendari.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian terhadap kepuasan kerja dan kaitannya dengan peningkatan kinerja guru SMP Negeri 8 Kendari ini diharapkan memberi sejumlah manfaat, antara lain:

1. Secara teoritis/ akademis, diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan, khususnya mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap motivasi prestasi guru serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil aspek penelitian yang berbeda dan dengan sampel penelitian yang lebih banyak.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi:
 - a. Sekolah SMP Negeri 8 Kendari karena mengetahui kinerja guru melalui kepuasan kerja.
 - b. Bagi pihak IAIN Kendari dan institut pendidikan lain. Untuk dijadikan referensi keilmuan dan perbendaharaan kepustakaan.
 - c. Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk memperdalam pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Kendari.
 - d. Rekan-rekan mahasiswa atau akademi lainnya yang berkeinginan melakukan penelitian lanjutan mengenai kepuasan kerja guru sebagai bahan atau data awal.

F. Definisi Operasional

Demi menghindari penafsiran yang keliru, maka peneliti perlu memberikan definisi operasional mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yaitu merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya, dengan indikator Rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, perlakuan yang jujur dan wajar, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan, ikut ambil pembentukan kebijakan sekolah dan kesempatan mengembangkan *self respect* di SMP Negeri 8 Kendari.
2. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya, dengan indikator menyusun rencana kerja, mengorganisir pelaksanaan program kerja dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja di SMP Negeri 8 Kendari.