

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan merupakan sebuah kebutuhan utama bagi manusia. Sekolah sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk lebih memberikan kontribusi yang optimal. Untuk mewujudkan diperlukan kerja sama dari semua pihak terkait.

Guru sebagai salah satu sumber daya dalam dunia pendidikan merupakan aset paling berharga bagi sebuah sekolah. Sekolah harus memiliki sumber daya guru yang berkualitas agar tujuan pendidikan dan sekolah dapat dicapai dengan maksimal. Dengan adanya sumber daya guru yang berkualitas diharapkan dapat mewujudkan keinginan sekolah yaitu memperoleh kinerja yang optimal sebagai salah satu tujuan dari lembaga pendidikan. Oleh karena itu, guru tidak dapat dipisahkan dari sumber daya lain karena sebagai perencana, pelaksana dan pengendali kegiatan di sekolah yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan sekolah.

Pikiran, perasaan dan keinginan sumber daya guru dapat berpengaruh terhadap sikap kerjanya. Sikap kerja guru akan menentukan tingkat dedikasi guru terhadap sekolah yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dedikasi para guru terhadap sekolah tergantung dari peran manajemen sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan para guru.

Mengingat pentingnya guru sebagai salah satu sumber daya manusia dalam sekolah, maka diperlukan pengelolaan yang tepat terhadap para guru sehingga guru dapat memberikan usaha terbaiknya bagi kelancaran dunia pendidikan dan memperoleh hasil yang optimal. Sebaliknya, tanpa pengelolaan yang tepat maka sekolah dihadapkan pada berbagai persoalan yang rumit yang mengakibatkan terjadinya ketidklancaran dalam menjalankan tugasnya. Jika kondisi tersebut terus berlangsung maka sekolah akan mengalami kemerosotan dan menurunnya prestasi sekolah tersebut, ditandai dengan semakin menurunnya kinerja guru.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi internal, pengakuan dan penghargaan serta kepuasan kerja.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang bisa memberikan teladan yang baik bagi para guru. Pemimpin yang baik merupakan contoh teladan yang patut untuk ditiru oleh bawahannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Tetapi hal yang sering terjadi saat ini, kepala sekolah lebih sering memberikan nasihat dibandingkan dengan contoh langsung berupa perbuatan sehingga ada beberapa guru yang ikut meniru hal tersebut.<sup>1</sup>

Promosi jabatan merupakan penghargaan yang diberikan kepada guru atas prestasi kerja mereka. Dengan adanya promosi jabatan, guru dapat memperoleh kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi diri sesuai

---

<sup>1</sup>Yan Piter, "Kompetensi Guru dalam Mengelola Kelas", *Buletin Pelangi Pendidikan*, Volume 1 No.3 tahun 2008/2009, h. 18.

dengan prestasi yang telah ditunjukkan, dapat mengetahui bidang pekerjaan lebih banyak di tingkat jabatan yang lebih tinggi dan juga dapat memperluas wawasan. Sebaiknya, apabila guru tidak diberi kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir maka dapat mengakibatkan kejenuhan bagi guru. Akibatnya guru merasa cepat bosan sehingga bekerja tidak maksimal dan pada akhirnya berakibat menurunnya kinerja guru.<sup>2</sup>

Faktor kompensasi juga sangat mempengaruhi tercapainya sebuah tujuan dari organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa atas hasil kerja guru. Oleh karena itu, kompensasi diberikan secara adil akan membuat guru merasa puas atas hasil kerjanya sehingga guru termotivasi untuk bekerja dengan giat. Tidak sesuainya kompensasi dengan hasil kerjanya membuat guru kurang termotivasi untuk bekerja dan pada akhirnya akan menghambat kinerjanya.<sup>3</sup>

Faktor lingkungan kerja dalam hal ini sekolah merupakan tempat guru melakukan aktivitas kerja sehari-hari dan juga tempat bersosialisasi dengan seluruh elemen dalam sekolah. Oleh karena itu, dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif agar guru termotivasi untuk bekerja dengan hasil maksimal. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kelas yang kurang bersih, pengaturan tata ruang kelas yang kurang rapih, terlalu bising akan menimbulkan keengganan guru untuk bekerja dengan semangat.<sup>4</sup>

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi internal. Komunikasi juga memegang peranan yang sangat penting di dalam suatu lembaga pendidikan (sekolah). Komunikasi berperan

---

<sup>2</sup>Ibid

<sup>3</sup>Yan Piter, op.cit., h. 19-20

<sup>4</sup>Ibid

dalam arus informasi, pertukaran informasi dan penyampaian pesan dari pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (guru-guru dan karyawan). Informasi ini mencakup kebijakan-kebijakan sekolah, perubahan administrasi dan staf. Akan tetapi, pada kenyataannya arus informasi di dalam sekolah tidak berjalan lancar sehingga mempengaruhi kinerjanya.<sup>5</sup>

Faktor pengakuan dan penghargaan merupakan faktor yang juga mempengaruhi kinerja guru. Sudah menjadi sifat manusia yang senang bila dipuji dan merasa tidak senang bila dicela. Memperoleh pengakuan dan penghargaan merupakan suatu yang wajar bagi seseorang dari rekan kerja maupun organisasinya. Guru yang merasa tidak dihargai hasil kerjanya cenderung menjadi tidak peduli terhadap sekolah sehingga kondisi ini sangat berpengaruh terhadap kinerjanya kepada sekolah.<sup>6</sup>

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Bila guru dihargai dengan balas jasa yang dianggap adil, suasana kerja yang nyaman dan kerja sama yang baik antara sesama guru atau dengan karyawan di sekolah, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja yang biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, optimal dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan waktu kerja sebaik mungkin. Sebaliknya, apabila guru kurang mendapat kepuasan kerja akan berakibat pada semangat kerja yang rendah, sering absen dan tidak termotivasi untuk melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pencapaian tujuan sekolah dan pendidikan.

---

<sup>5</sup>Yan Piter, *op.cit.*, h. 21-23

<sup>6</sup>Ibid

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kepuasan kerja dengan kinerja guru, dimana saat ini guru dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya sedangkan kepuasan kerja menjadi tuntutan bagi setiap guru dalam bekerja.

Para guru SMP Negeri 1 Jayanti Kabupaten Tangerang menyadari pentingnya kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan maupun tujuan sekolah. Dengan balas jasa yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, kerja sama yang baik antara sesama guru atau dengan pegawai lain akan membuat guru termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah rendahnya kinerja guru dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kurang bisa memberikan teladan.
2. Promosi jabatan kurang memuaskan
3. Pemberian kompensasi tidak memuaskan dari sekolah
4. Lingkungan kerja tidak kondusif
5. Komunikasi internal tidak berjalan lancar
6. Pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja yang kurang
7. Kepuasan kerja kurang terpenuhi

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah kinerja guru mencakup beberapa aspek, dimensi dan faktor-faktor yang kompleks dan luas karena itu peneliti membatasi penelitian ini pada masalah : “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua pihak, antara lain :

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang masalah kepuasan kerja dengan kinerja guru. Juga sebagai referensi saat peneliti turun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya.

#### **2. Bagi Sekolah**

Sebagai bahan masukan bahwa begitu pentingnya memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

### 3. Bagi Masyarakat

Menambah wawasan masyarakat di bidang pendidikan, khususnya penambah pengetahuan tentang pentingnya kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

### 4. Bagi Almamater UNJ

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan tambahan pengetahuan bagi civitas akademik dan perbendaharaan kepustakaan.