

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perubahan zaman yang terjadi saat ini telah menjadikan persaingan dimana setiap organisasi berupaya untuk berlomba-lomba guna menjadi yang terbaik dalam berbagai kompetisi baik secara internal maupun eksternal. Hal tersebut terjadi pula pada organisasi pendidikan yang ikut serta dalam persaingan tersebut, harus dapat melakukan inovasi yang kreatif agar mampu bersaing dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan serta pencapaian dari tujuan organisasi itu sendiri. Guna mencapai tujuan organisasi pendidikan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan mampu melakukan segala hal disetiap bidang ilmunya.

Proses pendidikan senantiasa menjadi bagian yang strategis dalam pencapaian kemajuan bangsa. Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan bangsa ini. Maka dari itu, indikator kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya dan demikian pula sebaliknya.

Sekolah dasar merupakan salah satu organisasi pendidikan, memiliki sumber daya manusia yang profesional yaitu guru. Mutu guru dalam suatu sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi mutu organisasi. Dengan melihat kenyataan tersebut, peningkatan kinerja guru merupakan salah satu kebutuhan pasti yang bertujuan untuk merubah perilaku guru menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas diberbagai bidang, hal tersebut didasarkan pada perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam pencapaian tujuan yang hendak dicapai. Sebagaimana yang dikemukakan Sedarmayanti, bahwa Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standard, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.<sup>1</sup>

Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan serta menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat keberhasilan ini disebut level kinerja. Pegawai dengan level kinerja tinggi merupakan pegawai yang memiliki produktivitas kerjanya tinggi, begitu hal dengan sebaliknya, pegawai dengan level kinerja yang rendah maka pegawai tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang kurang produktif. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rivai, "kinerja sebagai hasil atau

---

<sup>1</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), h.263.

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan<sup>2</sup>. Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan aprestasi nyata yang ditampilkan oleh seseorang setelah orang tersebut menjalankan tugas serta perannya dalam sebuah organisasi.

Kinerja yang dihasilkan guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya selama kurun waktu tertentu demi tercapainya visi dan misi sekolah. Ada berbagai faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru, diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdapat personal guru yang perlu ditingkatkan motivasinya, karena motivasi tinggi akan mendorong seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar kinerjanya tinggi demi mencapai tujuan sekolah. Guru haruslah memiliki motivasi untuk menunjukkan kualitas kerja. Salah satu faktor lain yang menunjang guru untuk bekerja sebaik-baiknya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menggambarkan mengenai sikap serta perasaan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap senang dan bahagia saat bekerja, sebaliknya orang yang tidak puas akan pekerjaannya maka akan

---

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h.14.

menunjukkan sikap yang tidak bersemangat dalam bekerja. Kepuasan guru terhadap pekerjaan akan tumbuh bilamana pekerjaan, gaji peluang promosi, dan lingkungan kerja di sekolah mampu memberikan rasa senang. Dengan pekerjaan yang membanggakan, mendapatkan penghasilan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat peluang promosi, hubungan timbal balik antara kepala sekolah dan guru serta sesama rekan sejawat akan memberikan kepuasan bagi guru dalam menjalani profesinya. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi bukan tidak mungkin akan memicu timbulnya kinerja yang tinggi.

Namun pada kenyataannya kondisi kinerja guru di berbagai sekolah belum terwujud sebagaimana yang diharapkan. Berbagai persoalan memberikan kontribusi yang menghambat pencapaian kinerja guru sebagaimana yang distandarisasikan. Kondisi ini masih dirasakan di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Binaan I Cipinang Melayu Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Belum adanya kemauan guru dalam memanfaatkan media dan sumber belajar yang ada di sekolah. Guru hanya fokus kepada cara-cara lama yang konvensional dalam mengajar. Belum optimalnya semangat guru untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan profesinya. Suasana lingkungan sekolah yang kurang tertata, baik penataan ruang yang ada di sekolah maupun penataan perangkat yang akan digunakan untuk bekerja.

Mengacu kepada uraian di atas, Peneliti merasa perlu untuk mengkaji secara ilmiah kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Wilayah Binaan 1 Cipinang Melayu Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Untuk itu, peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut : bagaimana hubungan antara motivasi dengan kinerja guru? bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru? dan bagaimana hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

## **C. Pembatasan Masalah**

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Peneliti hanya pembatasi penelitian ini pada ruang lingkup hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Adapun Penelitian ini akan dilaksanakan pada Guru Sekolah Dasar

Negeri Wilayah Binaan I Cipinang Melayu Kecamatan Makasar Jakarta Timur.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis; Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan khususnya terkait dengan pemberdayaan, kepuasan kerja, dan kinerja.
2. Manfaat praktis; hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada beberapa pihak, yaitu:

- a. Guru; Penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi akan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja Guru di Indonesia, khususnya pada Guru di Sekolah Dasar Binaan 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur.
- b. Mahasiswa dan masyarakat umum; Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, khususnya jurusan Pendidikan Dasar, serta masyarakat lainnya yang tertarik untuk meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.