

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini, pendidikan menjadi sangat penting. Pendidikan mempunyai peran yang signifikan dan bahkan merupakan pendukung atau pranata utama dalam penyiapan SDM, sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk dapat mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah guru menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru juga sebagai subyek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri, sehingga harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan, walaupun fasilitas pendidikan disekolahnya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru

yang berkualitas, maka mustahil akan dapat memperoleh dan atau menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Guru dalam bidang pendidikan memiliki peran yang strategis, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. Kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru (Kartowagiran, 2011:463). Mujtahid (2010) mengemukakan bahwa sementara ini kualitas pada pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik yaitu guru. Walaupun guru bukanlah satu-satunya instrumen dalam dunia pendidikan, tetapi guru juga memegang peranan penting serta sebagai ujung tombak sukses dan gagalnya suatu pendidikan. Hal ini berarti bahwa seorang guru berpengaruh dalam menentukan cita-cita pembangunan nasional terutama mewujudkan program pendidikan nasional (Suyanto dan Djihad, 2013).

Saat ini lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuannya sering kali dihadapkan pada hambatan-hambatan berupa rendahnya loyalitas dan kepuasan kerja guru. Rendahnya loyalitas guru terhadap lembaga sekolah diantaranya ialah terjadinya kecurangan dalam pelaksanaan ujian nasional, kecurangan pelaksanaan ujian nasional tidak jarang melibatkan guru. Akan tetapi, guru yang seharusnya menjadi contoh bagi siswanya namun karena loyalitasnya rendah malah ikut curang dalam pelaksanaannya (Rahmawati, 2016). Padahal, salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah adalah prestasi belajar siswa yang dapat dikatakan salah satu tolak ukurnya adalah prestasi akademik melalui ujian nasional. Hal ini

mengindikasikan bahwa guru belum merasa ikut memiliki lembaga tersebut yang mengindikasikan bahwa loyalitas guru masih sangat rendah terhadap lembaga pendidikan. Kemudian realita terkait kepuasan kerja guru, banyak ditemukan berbagai isu yang menunjukkan bahwa guru merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang paling terlihat adalah ketidakpuasan guru honorer terhadap rendahnya kompensasi yang diperoleh. Padahal guru juga memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Yasinta (2018) pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa kebutuhan adalah segala sesuatu yang sangat penting untuk dipenuhi guna kelangsungan hidup dan tercapainya kepuasan. Guru akan merasa puas, apabila imbalan yang diterima atas pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal sebaliknya pun dapat terjadi, yaitu apabila imbalan yang diterima guru tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup maka guru tersebut sulit untuk merasa puas. Bila kondisi ini terjadi berlarur-larut maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kecewaan yang mendalam. Akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun, baik yang dikarenakan oleh rendahnya semangat ataupun tingginya absensi yang tentu akan memiliki kaitan yang erat antara kinerja dan kepuasan kerja.

Kim (2014:40) menyatakan, bahwa merupakan sebuah pengalaman keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan perasaan kesetiaan kepada organisasi dan meningkatkan komitmen afektif. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional dengan organisasi yang dapat menyebabkan karyawan ingin tetap bersama organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya suatu upaya untuk meningkatkan loyalitas guru melalui

komitmen-komitmen yang dapat mendorong guru agar merasa bahwa mereka memiliki rasa keterikatan emosional dengan sekolah yang dapat menyebabkan guru ikut merasa memiliki tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan lembaga sekolah. Loyalitas kerja seorang guru merupakan faktor penting dalam mengembangkan kualitas sekolah, kemajuan suatu organisasi seperti sekolah tergantung pada pengelolaan gurunya. Masalah guru merupakan masalah pokok yang perlu mendapat perhatian, dimana keberhasilan suatu organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan, keahlian, kompetisi, dan kemampuan guru dalam menangani bidang pekerjaannya masing-masing (Gunawan, 2018). Loyalitas yang rendah tentu sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja guru, sebagaimana yang dikemukakan oleh Rusman (2013) bahwa faktor-faktor termasuk kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepuasan kerja guru merupakan bentuk tanggapan, baik itu positif atau negatif atas pengakuan yang diperoleh dari situasi dan kondisi yang dialami oleh guru terkait pekerjaannya.

Guru akan memiliki kepuasan kerja bila tanggapan yang diperoleh bersifat positif dan juga sebaliknya (Chamundeswari, 2013). Terkait hal ini, lembaga sekolah harus mampu mendorong loyalitas dan kepuasan kerja guru melalui aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru. Aspek-aspek tersebut terdiri dari pekerjaan yang dilakukan itu sendiri, aspek gaji, aspek supervisi, aspek promosi, aspek rekan kerja, dan sejenisnya (Luthans, 2013). Karena kualitas kinerja yang dilakukan oleh guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Oleh karena itu, guru sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus

berperan serta, secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut untuk memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan responsibility agar dapat mewujudkan dirinya menjadi guru profesional (Astuti, 2019). Loyalitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu juga sebaliknya (Tentama, 2015). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:95) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri.

Penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi ditunjukkan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Dalam kaitan ini disiplin sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan mentaati semua norma-norma dan nilai serta aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Penegakan disiplin kerja tidak diserahkan kepada pegawai semata. Untuk organisasi harus memiliki pola pembinaan kepada para pegawainya, pola pembinaan disiplin dapat berupa:

- a. Membuat peraturan-peraturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) oleh perusahaan
- b. Memberikan sanksi bagi pelanggaran peraturan

Melakukan pembinaan kedisiplinan melalui pelatihan secara terus menerus dan berkesinambungan. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan tentang jam masuk dan pulang serta jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja
- c. Peraturan tentang cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- d. Peraturan tentang perintah dan larangan para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Berikut table Persentase Kehadiran dan Kelengkapan Bahan Ajar SMKN Se Kota Solok tahun 2018-2020

Tabel.1.1

Persentase Kehadiran dan Kelengkapan Bahan Ajar SMKN Se Kota Solok

TAHUN SEKOLAH	2018		2019		2020	
	Kehadiran	Bahan Ajar	Kehadiran	Bahan Ajar	Kehadiran	Bahan Ajar
SMKN 1 Kota Solok	85%	63%	88%	65%	73%	50%
SMKN 2 Kota Solok	75%	40%	70%	50%	65%	38%
SMKN 3 Kota Solok	80%	52%	78%	60%	87%	42%

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi guru SMK Negeri kota Solok mengalami penurunan pada tahun 2018/2019 dan pada tahun 2019/2020, sedangkan persentase bahan ajar juga ada beberapa mengalami penurunan pada tahun 2018/2019 dan tahun 2019/2020. Hal ini disebabkan kurangnya kedisiplinan guru dan penurunan kinerja terhadap guru di SMKN Kota Solok.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMKN di Kota Solok.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru dalam perencanaan, melaksanakan dan evaluasi pembelajaran guru belum baik.
2. Adanya faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja guru.
3. Penyusunan silabus, rencana pembelajaran, strategi pembelajaran, dan tugas-tugas administrasi lainnya yang sering terabaikan oleh guru atau hanya mengambil dari internet atau mengcopy paste dari guru yang lain.
4. Guru kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kompensasi yang didapatkan.
5. Guru lebih mementingkan sertifikasi dan banyak nya jam mengajar daripada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.
6. Masih adanya guru yang bolos disaat jam pembelajaran berlangsung

7. Ada guru yang terlambat datang ke sekolah dan beralasan karena kepentingan lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Agar dalam pembahasan penelitian ini dapat memberikan arah yang spesifik dan tidak mengambang, maka penulis membatasi penelitian ini mengenai kepuasan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan kinerja guru SMKN di Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN di Kota Solok?
2. Apakah terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja guru SMKN di Kota Solok?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN di Kota Solok?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, loyalitas dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMKN di Kota Solok?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengungkap :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN Di Kota Solok.
2. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja guru SMKN Di Kota Solok.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN Di Kota Solok.
4. Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMKN Di Kota Solok.

1.5.2 Manfaat Penelitian :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMKN di Kota Solok.

2. Bagi Sekolah

Semoga dapat menjadi referensi dan sumber informasi yang berhubungan dengan permasalahan pengaruh kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMKN di Kota Solok, sehingga bisa dijadikan salah satu acuan untuk meningkatkan kinerja guru di instansi masing-masing.

3. Bagi Guru

Dapat memberikan masukan bagi guru dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja sehingga mampu berkontribusi untuk meningkatkan kinerja guru SMKN di Kota Solok menjadi lebih baik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya