

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu cita-cita bangsa Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pemerintah juga telah membuat kebijakan wajib belajar 12 tahun. Kebijakan ini dikenal dengan Pendidikan Menengah Universal yang dijadikan sebagai pendidikan dasar wajib bagi masyarakat Indonesia (Mustari 2013, 149). Salah satu tempat masyarakat mendapatkan pendidikan secara formal yaitu melalui sekolah.

Inti dari kegiatan pendidikan di sekolah yaitu dalam proses belajar mengajar. Guru berperan penting dalam proses belajar mengajar. Sekolah memerlukan guru yang berkompeten agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Guru berkompeten adalah guru yang memenuhi kompetensi pengajar sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga memiliki kinerja yang baik. Rusdiana (2016, 95) menyatakan bahwa kinerja guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru dengan kinerja baik diharapkan dapat mengajar dengan baik sehingga standar kualitas pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Salah satu hal yang dapat diamati untuk melihat kualitas mutu pendidikan suatu sekolah yaitu dari hasil prestasi siswa. Untuk menghasilkan siswa yang berprestasi baik, tentunya diperlukan guru yang memiliki kinerja baik. Hal ini juga dinyatakan oleh Rusdiana (2016, 95), bahwa kinerja guru merupakan faktor penting dalam pencapaian prestasi siswa. Siswa sering kali dianggap sebagai

produk dari pendidikan (Sallis 2015, 51). Oleh karena itu, kualitas suatu pendidikan sering dihubungkan dengan kinerja guru.

Berliner, Fenstermacher dan Richardson membuat konsep dan mendefinisikan kualitas guru dalam dua bagian, yaitu (a) mengajar dengan baik, berarti guru melakukan sesuai tugas dan perannya (pemilihan metode, alat dan bahan ajar); (b) efektif atau sukses dalam mengajar, dilihat dari prestasi dan hasil belajar siswa (Blanton, Sindelar dan Correa 2006, 116). Konsep di atas menunjukkan bahwa kualitas guru dapat dilihat dari proses dan hasil pembelajaran.

Guru perlu melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran yang terjadi di kelas perlu direncanakan dengan baik. Beberapa persiapan yang dilakukan yaitu memilih metode, media, dan bahan ajar yang akan digunakan dalam pelaksanaan proses belajar. Pemilihan ini harus dipersiapkan dengan baik dengan tujuan untuk memudahkan siswa memahami materi pembelajaran. Pada pelaksanaannya, guru akan mengajar dengan metode, media, dan bahan ajar yang telah dipersiapkan sebelumnya. Pada akhir pelajaran, guru akan melakukan penilaian terhadap setiap siswa. Beberapa penilaian yang dapat dilakukan yaitu dengan pemberian tugas, tes lisan atau tes tertulis. Hasil dari penilaian tersebut dapat menunjukkan sejauh mana kemampuan dan pemahaman siswa terhadap materi yang telah diajarkan guru. Semakin banyak siswa mendapatkan nilai lebih dari KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) yang telah ditentukan, maka guru berhasil menjalankan tugas dan perannya. Semakin baik pencapaian siswa maka sekolah tersebut memiliki kualitas pendidikan yang

baik. Oleh karena itu, diperlukan guru dengan kinerja baik agar kualitas mutu pendidikan sekolah dapat tetap baik.

Peneliti juga mengamati di tempat peneliti mengajar, bahwa guru memiliki peran penting untuk menjaga kualitas mutu pendidikan suatu sekolah. Sekolah tempat peneliti terletak di Karawaci, Tangerang. Banyak sekolah yang menjadi pesaing sekolah ini dan beberapa orangtua akan membandingkan sekolah yang satu dengan yang lainnya. Beberapa hal yang sering dijadikan perbandingan yaitu bahasa pengantar, peraturan sekolah, kurikulum, pengajaran guru, dan fasilitas. Hal ini, akan menjadi ancaman untuk sekolah jika sekolah tidak dapat mempertahankan kualitas mutu pendidikannya. Kepala sekolah menyadari, guru merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menjaga kualitas mutu pendidikan di sekolah ini. Oleh karena itu, kepala sekolah melakukan supervisi dan penilaian kinerja secara rutin.

Kepala sekolah melakukan pemantauan tugas guru setiap hari dan supervisi guru setiap semester. Supervisi dilakukan untuk melakukan pemantauan secara langsung pembelajaran di kelas. Hasil pemantauan dan supervisi dikomunikasikan pada guru di bulan April sebagai *feedback* untuk guru dan sekolah serta menilai kinerja guru selama setahun. Kepala sekolah menyatakan bahwa penilaian kinerja sangat penting dilakukan agar guru mengetahui tingkat pencapaiannya dan dapat memperbaiki kekurangannya sehingga kualitas mutu pendidikan sekolah dapat lebih baik.

Kepala sekolah menyatakan bahwa kinerja guru di tempat peneliti mengajar mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir. Beberapa hal yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan pemberian

motivasi, apresiasi (pujian dan sertifikat), dan pemberian pelatihan. Berikut ini merupakan data kinerja guru selama tiga tahun terakhir, yaitu:<sup>1</sup>

Tabel 1.1 Persentase Kinerja Guru

<b>Tahun</b>	<b>Presentase Kinerja guru</b>
<b>2013-2014</b>	70%
<b>2014-2015</b>	75%
<b>2015-2016</b>	88%

Sumber: Kepala Sekolah

Kepala sekolah berharap kinerja guru dapat meningkat lagi dari yang sebelumnya. Kepala sekolah memiliki harapan agar kinerja guru dapat melebihi 90% agar kualitas pendidikan di sekolah dapat semakin baik dan semakin banyak orang tua memercayai untuk menyekolahkan anaknya di sekolah ini. Kepala sekolah melihat dalam dua tahun terakhir, sekolah tidak dapat mencapai kuota jumlah penerimaan siswa yang diharapkan (Lampiran A). Hal ini, dikarenakan masih adanya keraguan orang tua menyekolahkan anaknya di sekolah ini dan membandingkan dengan sekolah lainnya. Oleh karena itu, kepala sekolah mengharapkan kinerja guru dapat lebih ditingkatkan agar semakin berkompeten dalam mengajar dan orang tua dapat yakin menyekolahkan anaknya di sekolah ini.

Dari kacamata Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja guru merupakan sasaran penting karena dapat memengaruhi kualitas kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang adalah kepuasan kerja. Banyak hal yang memengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Kepuasan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh upah yang diterima, tetapi ada hal lain yang membuat seseorang merasa puas dalam bekerja, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antar

---

<sup>1</sup>Wawancara dan penggalian data dengan Kepala Sekolah pada Senin, 7 Maret 2016.

rekan kerja, hubungan dengan pemimpin, dan fasilitas atau kesejahteraan yang didapat seorang pekerja. Seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya maka akan memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan, dia merasa nyaman dan senang dalam bekerja sehingga dia berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Selain kepuasan kerja, kinerja seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi dikenal sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Para guru tentu memiliki motivasi yang menjadi faktor pendorong mereka dalam mereka bekerja dan mengajar. Faktor pendorong ini dapat berasal dari luar diri seseorang, dapat pula berasal dari dalam diri seseorang. Peneliti melihat, di sekolah ini kepala sekolah seringkali memberikan motivasi kepada setiap guru. Biasanya kepala sekolah akan memberikan semangat setiap pagi melalui kata-kata yang diucapkan. Terkadang, kepala sekolah juga memberikan suatu *reward* agar guru-guru dapat termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan.

Motivasi dapat diberikan seorang pemimpin kepada karyawannya. Hal ini dikarenakan, kepemimpinan seseorang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Hamdi dan Baharuddin (2014, 34), menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Dalam ruang lingkup sekolah, kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi pada setiap guru. Hal ini juga peneliti amati di tempat peneliti, saat kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru-guru untuk menyelesaikan

tugas dengan tepat waktu. Peneliti melihat bahwa peran seorang pemimpin sangat penting dan dapat memengaruhi kinerja karyawannya dan inilah yang dilakukan oleh pemimpin di tempat peneliti bekerja. Ia sering memberikan semangat dan motivasi saat para guru dipadati dengan tugas-tugas di sekolah. Tipe kepemimpinan yang suka memberikan motivasi kepada para pegawainya merupakan tipe kepemimpinan transformasional. Pemberian motivasi dari pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik. Hal ini senada dengan pernyataan Avolio dan Bass bahwa, salah satu komponen dalam tipe kepemimpinan transformasional, yaitu *inspirational motivation* (Walumbwa et al. 2008, 103).

Dari permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan menganalisis lebih lanjut tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Harvest Christian School Tangerang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan dorongan seseorang dalam melakukan suatu tindakan.
2. Pendidikan seorang guru memberikan wawasan dalam mengajar dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru.
3. Sarana dan prasarana membantu guru dalam proses belajar dan mengajar.

4. Pelatihan menambah pengetahuan dan membantu guru-guru dapat mengembangkan kemampuannya.
5. Kedisiplinan guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.
6. Tinggi rendahnya upah yang didapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang.
7. Beban mengajar merupakan tanggung jawab mengajar guru yang harus diampu setiap guru.
8. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan motivasi pada karyawannya.
9. Hubungan antar rekan kerja yang saling mendukung dapat memberikan rasa nyaman bagi guru-guru mengerjakan tugasnya.
10. Pemberian *reward* dan *punishment* untuk memberikan motivasi eksternal guru.
11. Kondisi lingkungan kerja memengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan pertimbangan metodologis, waktu yang tersedia, serta studi kelayakan di lapangan, maka peneliti tidak mungkin meneliti semua masalah yang teridentifikasi. Oleh sebab itu, peneliti membatasi lingkup masalah yang paling penting untuk diteliti yaitu: motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Harvest Christian School Tangerang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang diteliti meliputi beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di Harvest Christian School Tangerang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di Harvest Christian School Tangerang?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di Harvest Christian School Tangerang?
4. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di Harvest Christian School Tangerang?
5. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di Harvest Christian School Tangerang?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di Harvest Christian School Tangerang
2. Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Harvest Christian School Tangerang
3. Menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Harvest Christian School Tangerang
4. Menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di Harvest Christian School Tangerang



5. Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru di Harvest Christian School Tangerang

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan evaluasi terhadap pengetahuan teoritis yang telah didapatkan selama masa studi dan menambah pengetahuan akan masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja guru di sekolah.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan dapat menjadi dasar untuk mengadakan penelitian sejenis yang lebih baik.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pada masa yang akan datang terkait tiga variabel yang memengaruhinya.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Bab I merupakan pendahuluan yang diawali dari latar belakang permasalahan yang menjadi topik penelitian ini. Kemudian peneliti melakukan identifikasi masalah berdasarkan latar belakang masalah tersebut. Setelah itu, identifikasi masalah dibatasi pada bagian batasan masalah. Pada bagian akhir,

peneliti memaparkan tujuan penelitian dan sistematika penulisan pada penelitian ini.

Bab II merupakan landasan teori yang berisi mengenai beberapa kajian literatur dan teori yang digunakan peneliti sebagai dasar dari penelitian ini. Pada landasan teori juga membahas setiap variabel dalam penelitian ini, yaitu kinerja guru, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja beserta indikator-indikator yang digunakan pada setiap variabel. Peneliti kemudian membuat kerangka berpikir, menggambarkan model penelitian, dan hipotesis penelitiannya.

Bab III merupakan metode penelitian yang berisi mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti juga memaparkan mengenai subyek, obyek, waktu, dan tempat penelitian serta instrumen penelitian yang digunakan peneliti.

Bab IV merupakan analisis dan pembahasan. Analisis yang dilakukan berdasarkan pengolahan data menggunakan SmartPLS. Selanjutnya, pembahasan hasil uji hipotesis yang berkaitan dengan landasan teori yang telah disusun pada Bab II.

Bab V merupakan kesimpulan dan saran yang berisi beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran kepada organisasi tempat berlangsungnya penelitian, sehingga organisasi dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat terkait dengan variabel yang diteliti.