

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di perkembangan zaman yang semakin maju ini, kita dituntut untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dibidang pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan mengajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh.

Sekolah merupakan tempat pelaksanaan kegiatan pendidikan berlangsung.Keberhasilan sekolah tidak lepas dari peran seorang guru sebagai tenaga pendidik untuk menghasilkan SDM yang berkualitas nantinya. Guru adalah salah satu elemen penting di tengah kehidupan suatu negara. Keberadaanya memiliki pengaruh yang menjangkau berbagai aspek yang terdapat dalam kehidupan.Tentu saja, seiring dengan perannya yang besar, tanggung jawab guru juga otomatis menjadi besar. Guru memiliki tanggung jawab siswa-siswinya yang mesti dididik secara serius agar memiliki kepribadian dan kemampuan yang memadai. Ada salah satu faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi.

Motivasi merupakan kekuatan atau pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan, begitu pun sebaliknya. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja seorang karyawan guna mencapai hasil kerja yang baik. Pengakuan secara formal atas suatu hasil kerja yang baik merupakan salah satu cara memotivasi karyawan.

Cara lain misalnya, dengan memberikan bonus kepada karyawan yang dapat mengajukan saran terbaik untuk memajukan lembaga atau organisasi. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009:115) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.Oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya terpenuhi. Kepala sekolah yang menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dengan yang dipimpinnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok akan berperilaku meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Begitu juga kepala sekolah sebagai supervisor, kemampuannya memilih pendekatan yang paling tepat dalam melaksanakan supervise sebagai upaya pembinaan dan bimbingan akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja guru.

Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja memadai akan dapat bekerja dengan baik dan dengan hasil kerja atau prestasi kerja akan di dapat sesuai dengan yang diharapkan dipengaruhi oleh kondisi para karyawan yaitu berupa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat timbul apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Sebaliknya apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka ketidakpuasan kerja yang terjadi.

Tingkat motivasi dan kepuasan karyawan yang rendah dapat mengakibatkan ketidاكلancaran karena tingginya tingkat keterlambatan dan tingginya keluar masuk karyawan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dan memperoleh kepuasan kerja akan memiliki kinerja yang baik daripada karyawan yang tidak termotivasi dan memperoleh kepuasan kerja.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upayan meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi dan kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, motivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010). Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan terdapat permasalahan dibidang sumber daya manusia (SDM) dalam pencapaian output kinerja yang ditemui

diantaranya kinerja guru yang masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya. Rendahnya tingkat motivasi dan kepuasan karyawan yang rendah dapat mengakibatkan ketidاكلancaran karena tingginya tingkat keterlambatan dan tingginya keluar masuknya karyawan. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan permasalahan, diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di yayasan taman pendidikan al-amin Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Taman Pendidikan Al-Amin Surabaya ?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di yayasan taman pendidikan al-amin Surabaya?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di yayasan taman pendidikan al-amin Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Taman Pendidikan Al-Amin Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di yayasan taman pendidikan al-amin Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di yayasan taman pendidikan al-amin Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademik :
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya.
2. Bagi Guru :
Bagi para pendidik/guru, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi Sekolah :
Bagi sekolah, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.
4. Bagi Penulis :
Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.
5. Bagi Pembaca :
Dapat dijadikan bahan pembandingan bagi pembaca yang tertarik untuk meneliti hal yang sama.