

BAB I

PENAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Sehingga terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, pasti dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki peluang besar untuk memenangkan persaingan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) atau human resource dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau employe menurut Farida (2017). Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yaitu guru. Baik tidaknya mutu pendidikan tergantung pada kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam tujuan pendidikan nasional, sebagaimana tercantum dalam undang-undang tersebut bertujuan

untuk meletakkan dasar kecerdaan, pengetahuan, akhlak mulia, keterampilan untuk diri sendiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut menurut Sahertein (2010).

Pendidikan adalah usaha sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga mengajar, kualitas tenaga kependidikan juga merupakan sumber daya yang ada dalam lembaga kependidikan menurut Sahertein (2010). Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Seorang guru harus dapat menyesuaikan diri dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat, karena guru harus menjalankan tugasnya secara profesional menurut Mulyasa (2013).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja gurunya. Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain dengan landasan keimanan dan ketakwaan yang kokoh Agustin (2015). Oleh karena itu kualitas guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran sekolah dimana seorang guru melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja dan hubungan sosial ditempat kerja. Sehingga dapat dikatakan

bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja Brahmasari dan Suprayetno (2008). Kepuasan kerja seorang guru adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan social, harga diri, dan aktualisasi bukan kebutuhan yang lebih rendah Pratiwi (2013). Apabila kepuasan kerja seorang guru atau karyawan terpenuhi maka kinerjanya mengalami peningkatan. Kepuasan kerja seorang guru yang ada di SDMT dapat dilihat dari banyaknya sebagian guru tersebut yang memiliki masa kerja dalam kurun waktu yang lama, sedikitnya lima tahun masa mengajar. Hal ini diukur dari guru di SDMT tersebut dapat bertahan lama untuk bekerja serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga guru dapat merasa puas akan fasilitas yang didapatkan.

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata Supriyanto (2016). Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal Supriyanto (2016). Siswa yang mendapatkan sebuah prestasi bagus dalam bidang akademik maupun non akademik dapat membuat seorang guru merasa termotivasi pada hasil kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Akan tetapi guru tidak hanya mendapatkan motivasi dari

intrinsik saja, tetapi juga memerlukan motivasi ekstrinsik guna memacu dan menumbuhkan semangat kerja seorang guru itu sendiri.

Religiusitas berarti tingkat ketaatan seorang hamba pada Tuhannya dan dibuktikan dengan cara mengamalkan ajaran agama, guru yang memiliki religiusitas yang tinggi akan memandang bahwa pekerjaannya di sekolah baik mengajar maupun pekerjaan lainnya merupakan suatu ibadah Annur (2020). Sehingga guru melakukan yang terbaik untuk sekolahnya, karena itu merupakan ladang pahala. Dengan demikian akan terbentuk kinerja yang baik dalam diri guru tersebut Annur (2020). Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu Hidayat dan Taufiq (2012). Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mendidik, mengajar, membimbing dan memberikan keteladanan, kreatif dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa serta bertanggung jawab terhadap tugasnya. Kondisi siswa dalam taraf remaja tentunya akan melatih kesabaran dan ketelatenan guru di SDMT untuk selalu menemani proses kegiatan belajar mengajar siswa. Proses belajar mengajar di SDMT tidak hanya mata pelajaran regular saja, tetapi juga mata pelajaran keagamaan seperti Kemuhammadiyah dan Bahasa Arab.

Dalam masalah kualitas dan kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas dan berkarakter islami. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya peran guru sebagai ujung

tombak pelaksanaan pendidikan, sekolah haruslah berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja para guru. Kinerja guru di SDMT Ponorogo sudah memiliki kinerja yang kompeten dan kualitas kerja yang maksimal. Akan tetapi seorang guru akan merasa puas dengan kinerjanya apabila dalam proses mengajar siswanya dapat menerima mata pelajaran dengan baik. Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT) pembangun generasi umat dan bangsa yang cerdas serta berkarakter unggul terutama dalam bidang keagamaannya. Hal ini terbukti guru yang memiliki tingkat kereligiusan yang baik dapat meningkatkan kinerja yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi kinerja para guru dalam mengajar, serta motivasi kerja yang dapat memberikan semangat kerja kepada guru sehingga dapat menentukan keberhasilan kinerja guru, dan religiusitas yang tinggi dapat mempengaruhi pekerjaan guru dalam mengajar sehingga dapat mewujudkan kinerja yang baik, maka peneliti tertarik untuk mengkaji “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA GURU DI SDMT PONOROGO** ”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDMT Ponorogo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDMT Ponorogo ?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru di SDMT Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDMT Ponorogo.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDMT Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru di SDMT Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani proses perkuliahan dan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja guru di SDMT Ponorogo.

2. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif bagi instansi dalam meningkatkan kinerja guru, melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja. Selain itu faktor religiusitas juga menjadi tolak ukur instansi dalam meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan.