

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini pendidikan di Indonesia semakin berkembang pesat, semua pihak dituntut agar bersaing secara sehat untuk mendapatkan pendidikan yang sangat berkualitas, akan tetapi kenyataan yang ada masih banyak masalah dilapangan yang belum sesuai dengan kondisi yang diinginkan, hal ni dapat diartikan bahwa mutu pendidikan yang ada masih rendah. Rendahnya mutu pendidikan dapat menyebabkan kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap pentingnya pendidikan saat ini, khususnya bagi pelajar dan mahasiswa dalam kegiatan menuntut ilmu, selain itu juga akan berdampak pada prestasi siswa seperti saat Ujian Nasional nilai yang diperoleh rata-rata masih rendah, sehingga hal ini juga menjadi persoalan menonjol karena akan mempersulit mereka untuk bisa masuk di pendidikan sekolah atau perguruan tinggi yang bagus, karena hal inilah masyarakat khususnya orang tua perlu memperhatikan perkembangan pendidikan dan kemajuan ilmu pendidikan saat ini.

Berbagai macam masalah mutu pendidikan tidak hanya dibebankan kepada satu pihak, tetapi semua pihak bertanggung jawab dalam penyelenggaraan proses pendidikan secara langsung seperti masyarakat, orang tua, pemerintah, lembaga sekolah dan perguruan tinggi yang ada.

Saat ini kualitas pendidikan yang baik sangat dibutuhkan karena akan memberikan dampak kemajuan dalam berbagai sektor. Untuk mendapatkan kualitas pendidikan yang layak, sangat dibutuhkan tanggung jawab serta kerja keras dari ins

pendidikan masyarakat dan pemerintah karena faktor-faktor tersebut berperan dalam proses pendidikan, namun dari beberapa faktor, yang sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan adalah dari seorang Guru.

Guru merupakan segmen terpenting di organisasi pendidikan dalam sekolah. Organisasi di sekolah hendaklah dikembangkan sebagai organisasi pembelajaran, supaya dapat mengimbangi ketidakpastian serta perubahan yang terjadi secara langsung. Mengamati perubahan eksternal dan internal yang di ikuti dengan cara pembiasaan diri dalam mempertahankan eksistensinya merupakan bentuk karakter utama organisasi pembelajaran.

Dalam lingkup sekolah, secara pribadi guru harus berdampingan dengan masyarakat yang sama profesinya untuk menjadi bagian dari organisasi pembelajaran yang dapat dilalui dengan adanya keterlibatan secara sukarela dan sadar dalam berbagai kegiatan yang ada untuk mengembangkan profesionalismenya.

Guru menjadi komponen utama untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat. Menurut Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, Guru merupakan pelatih profesional dengan kewajiban utama mengarahkan, mendidik, mengajar, menilai, melatih dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru dituntut agar bekerja secara professional dan sesuai dengan tugasnya masing-masing, memiliki kemampuan serta memiliki kualifikasi dibidang akademik menjadi salah satu persyaratan yang ada dalam rekrutmen guru yang sesuai dengan standarisasi pendidikan nasional. Dengan adanya syarat tersebut dan jika guru

mampu memenuhinya, maka organisasi yang bersangkutan akan merasa puas atas pencapaian yang diperoleh oleh Guru.

Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk menciptakan kinerja yang baik dan maksimal bagi guru untuk organisasi. Guru merupakan faktor utama keberhasilan dalam organisasi sekolah. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk bisa bekerja dengan baik agar tujuan organisasi itu dapat terealisasi. Dalam organisasi tidak hanya mengharapkan seorang guru yang terampil, cakap dan mampu saja, tetapi yang paling utama adalah keinginannya, kesungguhannya, kesanggupannya dan giatnya mereka dalam bekerja agar memberikan hasil kerja yang maksimal dan akan menumbuhkan kepuasan kerja untuk dirinya sendiri.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Tingkat kepuasan kerja dapat dirasakan secara individu yang dimana mereka mendapatkan imbal balik yang setimpal atas apa yang sudah mereka kerjakan. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa, hal yang terpenting yang harus dilakukan adalah meningkatkan kepuasan kerja guru karena hal itu menyangkut hasil kinerja guru. Jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru memiliki tingkat yang tinggi maka akan sangat mudah untuk mencapai tujuan organisasi sekolah, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan memiliki tingkat yang rendah maka akan memperlambat organisasi untuk mencapai tujuannya.

Memiliki peran penting dalam organisasi sekolah dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi perlu memperhatikan pemimpinnya, pemimpin yang dimaksud dalam organisasi sekolah adalah kepala sekolah. Selain melakukan pembinaan terhadap guru, kepala sekolah juga diharapkan mampu menciptakan komunikasi yang harmonis agar terciptanya suasana kerja yang kondusif. Cara ini digambarkan sebagai pandangan atau sikap pemimpin terhadap bawahannya dan dapat dicerminkan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain (I Komang Ardana, 2012). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk memberikan pembinaan pada guru maupun warga sekolah lainnya juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena itu kepala sekolah perlu memperhatikan perputaran tenaga kerja, tingkat absensi, keluhan, masalah, dan memberikan masukan untuk memecahkan masalah, dengan adanya kinerja kepala sekolah yang seperti itu, akan membuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru sangat tinggi dan juga akan menimbulkan dampak yang positif terhadap daya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Senada dengan Gaya Kepemimpinan, guru sangat membutuhkan motivasi kerja yang baik untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya dan memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat atau pendorong semangat bekerja (I Komang Ardana, 2012). Motivasi kerja merupakan komponen yang sangat dibutuhkan oleh semua orang termasuk oleh seorang guru. Salah satu dari prediktor bagi kepuasan kerja serta kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Guru yang berhasil karena adanya motivasi

kerja dari orang lain maupun dari pimpinan pasti akan memberikan sumbangan dengan sungguh-sungguh terhadap tugas-tugasnya, pemimpin dalam memberikan motivasi kepada guru bisa melalui pendekatan dengan memperhatikan karakteristik guru yang bersangkutan, dengan adanya motivasi kerja diharapkan dapat membantu dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja hal lain yang perlu diperhatikan agar terciptanya kepuasan kerja yang optimal adalah komitmen organisasi, karena kinerja pegawai dapat ditentukan melalui sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya dalam keterlibatan untuk menjalankan fungsi dan tugasnya. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Arafah & Romadhon, 2015). Selain itu komitmen organisasi juga menjadi isu strategis didunia pendidikan terutama yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan guru.

Guru yang mampu mencapai kesejahteraan tersebut apakah sudah bisa dipastikan memiliki komitmen yang baik dibandingkan dengan guru yang belum mendapatkan kompensasi yang layak sesuai upah minimum yang berlaku di daerah masing-masing.

Tingginya komitmen organisasi membuat guru akan lebih berusaha secara maksimal untuk menjadikan organisasinya menjadi lebih baik dan menjadikan guru peduli dengan keberlangsungan organisasinya dimasa yang akan datang. Begitu sebaliknya jika komitmen seorang guru berada ditingkat rendah maka dalam bekerja guru akan lebih mementingkan kepentingan pribadi dan tidak memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasinya, hal ini dapat menjadi suatu permasalahan

yang ada dalam organisasi sekolah dan juga berdampak kepada kepuasan kerja yang dirasakannya.

Pada kenyataan yang ada masih banyak dijumpai guru yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja. Tentu saja kondisi ini bukan kondisi yang diharapkan oleh organisasi sekolah. Setiap organisasi pasti akan melakukan pengelolaan sebaik mungkin terhadap sistem manajemennya agar dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, dan sebisa mungkin organisasi sekolah akan menghindari ketidakpuasan kerja sebab kondisi seperti ini dapat memberikan dampak negatif terhadap keberlangsungan jangka panjang.

Kesimpulan dari penjelasan diatas menyatakan bahwa kepuasan kerja guru sangat membutuhkan adanya kepala sekolah yang bertanggung jawab penuh terhadap organisasi dan anggota yang terlibat didalamnya, mampu memimpin lingkungan sekolah dengan baik, professional dalam menjalankan tugas serta mampu menjaga hubungan yang baik antar warga sekolah agar dapat mewujudkan visi dan misi sekolah sesuai yang diinginkan. Selain itu guru juga membutuhkan motivasi kerja melalui dorongan dari kepala sekolah, rekan kerja maupun orang lain agar guru dapat sungguh-sungguh memberikan semua kemampuan dan waktunya secara maksimal sehingga guru dapat membantu melancarkan terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Selain membutuhkan kinerja yang baik dari pimpinan dan membutuhkan motivasi kerja, guru harus memiliki nilai norma kebiasaan yang melekat pada dirinya, sehingga memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk meningkatkan dan menjunjung tinggi karakteristik sekolah serta dapat memberikan kesetiaan dan kemampuan yang dimiliki pada organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Ponorogo yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang didirikan untuk ikut berupaya dan berpartisipasi dalam menyiapkan dan membina generasi yang berakhlaq mulia, cerdas dan senantiasa bisa berguna untuk orang lain, bangsa dan negara. Organisasi sekolah ini memiliki prestasi yang baik, terbukti dengan setiap tahunnya mampu meraih kejuaraan lomba dari berbagai bidang dan mendapatkan penghargaan salah satunya adalah mendapatkan penghargaan sebagai sekolah Adiwiyata tingkat kabupaten. Sebuah prestasi organisasi tercipta karena kepuasan kerja yang menjadi salah satu faktornya. Faktor yang dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja, salah satunya adalah Gaya Kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah merupakan faktor utama yang dapat membantu terwujudnya visi, misi dan tujuan sekolah. Maka dengan adanya kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik, yang bertanggung jawab atas tugas-tugasnya dan dapat memberdayakan guru akan memberikan fungsi untuk organisasi dan berpengaruh positif terhadap semua guru dalam melaksanakan pekerjaannya dan dengan hal tersebut prestasi kerja guru akan terus meningkat.

Di sekolah SMK Negeri 2 Ponorogo semua guru diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk menjalankan tugasnya dalam memberikan ilmu dan mendidik siswa dengan sabar dan maksimal terhadap siswa, selalu terikat dengan organisasi dan selalu berusaha untuk tetap terlibat dalam segala hal yang berkaitan dengan organisasi dengan tujuan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan lancar. Guru di SMK Negeri 2 Ponorogo sudah banyak yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, dengan adanya perasaan senang terhadap sesuatu yang berkaitan

dengan kondisi dan pekerjaannya dalam organisasi membuat Guru akan terus berusaha untuk tetap bertahan terhadap organisasi disekolah ini. Dengan hal tersebut dapat dibuktikan dari banyaknya guru yang selalu ikut berupaya dan berusaha dalam membantu terlaksananya kegiatan yang ada disekolah. Apabila dalam perusahaan atau organisasi mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka juga akan memberikan produktivitas dan kinerja yang maksimal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Ponorogo, kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan dalam proses mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Dalam organisasi, jika manajemen bisa menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, maka manajemen organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan observasi awal di SMK Negeri 2 Ponorogo dengan terlihatnya fenomena masalah yang menyebabkan kepuasan kerja yang menurun, kondisi ini diduga disebabkan oleh pemimpin yang belum sesuai dengan harapan para guru, pemimpin yang tidak konsisten dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan kurang kuat dalam memberdayakan para guru yang ada, ketidakpuasan lain disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang mereka dapatkan, kenyataan ini dapat dilihat dari adanya guru yang ketika diadakan rapat untuk mendapatkan jalan keluar suatu permasalahan yang menimpa sekolah, mereka hanya pasif duduk terdiam bahkan hanya memainkan ponsel pribadinya, permasalahan lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah komitmen guru yang rendah terhadap organisasi sekolah, hal ini dapat dilihat dari masih ditemukannya guru yang mementingkan

kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan perkembangan sekolah, guru yang sering terlambat untuk masuk kelas ketika jam mengajar sudah dimulai, dan juga guru yang sering menambah waktu jam istirahat dari waktu yang ditetapkan sehingga mengganggu jadwal mengajarnya.

Berdasarkan fenomena yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo** “

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo?

C. Batasan Masalah

Mencermati beragam masalah dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, dan agar penelitian ini tidak meluas sehingga dapat memberikan arah yang jelas maka perlu adanya pembatasan masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo di Jl. Laksamana Yos Sudarso No.21a, Krandegan, Kepatihan, Ponorogo.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Agar dalam penelitian dapat meningkatkan fokus maka hendaklah dikemukakan mengenai tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo
2. Mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo
3. Mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo
4. Mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diinginkan dapat memberikan manfaat bagi beragam pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Mampu mengasah kemampuan mahasiswa dilapangan dalam menerapkan serta mengasah ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya ilmu tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas

Menambah bahan pustaka khususnya di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo serta bisa dijadikan referensi ilmu khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Dijadikan pedoman atau acuan dalam proses penelitian yang akan datang khususnya yang memiliki tema yang sama.

