

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dalam situasi yang tidak pasti sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankan roda organisasi. Organisasi memiliki ketergantungan pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Bagaimana cara suatu organisasi mendapatkan, mengelola, dan memperlakukan sumber daya manusia terbaik dalam organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi untuk terus tumbuh berkembang dan memiliki keunggulan kompetitif.

Sekolah merupakan suatu institusi yang didalamnya terdapat komponen kepala sekolah, guru, siswa, dan staf administrasi yang masing-masing mempunyai suatu peran dalam melakukan suatu program organisasi. Sekolah sebagai institusi pendidikan formal, sekolah dituntut menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya, sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau terjun ke dunia kerja yang membutuhkan keahlian dan keterampilan tertentu.

Guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan setiap pendidikan. Priatna dan Sukanto (2013:03) menyatakan bahwa tugas utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi, peserta didik atau siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal-hal tersebut menjadikan posisi guru sebagai aset yang sangat vital didalam sekolah karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas dalam mencapai visi dan misi sekolah. Pengelolah pendidikan yang berbobot sangat terkait dengan kinerja guru. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan guru dalam kompetensi dan penggunaan kompetensinya, sesuai amanat dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional.

Guru yang kompeten adalah guru yang mengedepankan bobot layanan dan produk serta mengoptimalkan kemampuan peserta didiknya berdasarkan kesanggupan dan kepakaran yang dimiliki masing-masing individu. Pada dasarnya guru memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun tidak jarang ditemukan guru yang tidak dapat berkembang dan meningkatkan kinerjanya karena berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar pribadi guru itu sendiri. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Penyelenggaraan proses belajar mengajar juga menuntut guru untuk menguasai materi yang akan diajarkan serta wawasan yang berhubungan dengan isi materi tersebut. Selain itu guru juga harus mempunyai kemampuan diri yaitu efikasi diri yang baik untuk menunjang perannya sebagai tenaga pengajar yang mentransformasikan ilmu kepada siswa-siswa. Efikasi diri sendiri

memiliki arti sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki (Bandura dalam Myers, 2012; 72).

Dari hasil wawancara dengan bapak Mudjaini Achmad, S.pd, M.pd selaku wakil kepala sekolah SMA Antartika Sidoarjo terkait kondisi kinerja guru di SMA Antartika Sidoarjo dapat dikatakan kurang baik, dilihat dari proses menyiapkan dan merencanakan kegiatan pembelajaran. Terlihat bahwa sebagian besar guru dapat dikatakan telah melaksanakan pekerjaan itu, tetapi disini juga masih perlu digaris bawahi bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya itu belum sesuai dengan kriteria pengajaran yang baik. Perkembangan kurikulum yang selalu menuntut guru untuk mengembangkan pula rencana pembelajarannya sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal. Penulis mengamati bahwa masih banyak guru yang terpaku pada tradisi dan jarang mau menganalisis keadaan para siswanya, sehingga metode dan cara yang akan digunakan kurang cocok untuk menyampaikan materi yang diajarkan seperti metode ceramah yang akan membuat siswa menjadi bosan dan jenuh.

Perangkat pembelajaran yang dirancang guru juga masih dikatakan kurang, seperti dalam merencanakan instrumen penilaian siswa. Dalam pembelajaran seharusnya guru melakukan tiga penilaian, yaitu dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Namun dari yang peneliti amati, guru hanya memiliki dan melakukan penilaian dalam aspek pengetahuan dan sikap siswa saja, instrumen penilaian yang dimiliki guru rendah sehingga mempengaruhi kinerja guru kurang maksimal. Hasil kinerja guru yang kurang maksimal menyebabkan hasil yang dicapai siswa dalam mengikuti ujian sekolah dan ujian nasional mengalami beberapa hambatan diantaranya: masih banyak siswa yang

memperoleh nilai ujian sekolah dan ujian nasional rendah, sehingga siswa lulusan mengalami kesulitan melanjutkan ke perguruan tinggi yang diinginkan melalui jalur SNMPTN maupun SBMPTN.

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru telah dibuktikan, misalnya oleh Jumari, dkk (2013) , Lie liana dan Tristiana (2016) yang menemukan adanya hubungan efikasi diri terhadap kinerja guru . Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki semangat juang tinggi dalam mengarahkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk menuju keberhasilan tugasnya. Guru dengan efikasi tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan guru dengan efikasi rendah menganggap dirinya kurang mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Sementara efikasi diri guru SMA Antartika Sidoarjo yang rendah terlihat dari penggunaan metode pembelajaran yang digunakan guru tidak sesuai dengan keinginan guru. Sedangkan pembelajaran saat ini menuntut guru untuk menjadi guru yang kreatif dengan merencanakan pembelajaran yang dapat membuat siswa aktif dan pembelajaran menjadi menyenangkan. Penggunaan metode pembelajaran yang cocok menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Banyak sekali metode pembelajaran baru yang ada di kurikulum saat ini, namun masih banyak guru yang menerapkan metode pembelajaran konvensional, sehingga pembelajaran menjadi monoton dan kurang menarik perhatian siswa untuk mengikuti kegiatan pembelajaran.

Motivasi guru adalah faktor penting yang menentukan tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan belajar mengajar. Oleh sebab itu guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan

kepada mereka sehingga proses pembelajaran dapat meningkat. Motivasi guru dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal disamping itu hubungan guru dan anak didik tentu tidak bisa dipisahkan, guru dan anak didik selalu dilibatkan dalam proses belajar mengajar sehingga saling melibatkan satu sama lain, adanya interaksi guru dan anak didik dalam kelas. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Motivasi kerja guru berarti dapat menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu. Pengaruh motivasi terhadap kinerja telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Dwilaksono (2017) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja yang rendah pada guru SMA Antartika Sidoarjo terlihat dengan adanya guru yang masih kurang bertanggung jawab dalam kegiatan mengajar dikelas, seperti datang terlambat masuk ruang kelas dan meninggalkan kegiatan mengajar untuk urusan lainnya. Selain itu guru kurang kreatif dan inovatif untuk menggunakan alat, ide dan fikiran dalam mengerjakan sesuatu. Banyak guru yang hanya terpaku dalam bagaimana materi tersebut tersampaikan bukan berapa persen materi tersebut dapat diterima siswa, sehingga kurangnya inovasi dari guru mau tidak mau dapat berpengaruh pada hasil belajar siswa. Guru juga kurang bisa diandalkan keterampilannya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Tabel 1.1 Keterlambatan Guru Januari 2020

Waktu keterlambatan	X	XI	XII	Jumlah	Persentase
<10 menit	9	6	10	25	68%
10 menit s.d 15 menit	5	3	2	10	27%
> 15 menit	1	1	-	2	5%
Jumlah	15	10	12	37	100%

Sumber : SMA Antartika Sidoarjo

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kehendak individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala 2011: 856). Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas serta semangat kerja. Dengan kepuasan kerja tinggi, para guru akan disiplin dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Kondisi kepuasan kerja guru SMA Antartika Sidoarjo bisa dibilang rendah karena sekolah tidak memberikan kesempatan kepada semua guru dalam mengembangkan jenjang karirnya. Sekolah hanya membatasi beberapa guru saja yang bisa mengembangkan karirnya, seperti guru-guru yang sudah lama mengabdikan pada sekolah tersebut. Sedangkan kesempatan jenjang karir bagi guru-guru muda dan berprestasi sangat minim yaitu dengan hanya sekedar pemberian *reward*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan kajian penelitian tentang “Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Penghubung (Studi di SMA Antartika Sidoarjo)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka dapat dirumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Antartika Sidoarjo ?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Antartika Sidoarjo ?
3. Apakah variabel efikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Antartika Sidoarjo ?
4. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Antartika Sidoarjo ?
5. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Antartika Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Antartika Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Antartika Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Antartika Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada dilingkungan instansi, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang efikasi diri sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kinerja guru SMA Antartika Sidoarjo.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi kurikulum khususnya dibidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai wacana dan mmemperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan kedalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi informasi tentang efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.