

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan peran didunia pendidikan, sekolah dituntut untuk mampu mengatasi berbagai hambatan. Beragamnya kualitas input, berjalannya proses pendidikan dan pengajaran serta upaya mempertahankan atau meningkatkan mutu lulusan adalah beberapa hal yang harus dan senantiasa menjadi tantangan yang besar yang harus ditaklukkan.

Kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia menjadi tolak ukur dari majunya perkembangan suatu bangsa. Kualitas sumber daya manusia yang ada dipengaruhi oleh baik tidaknya sistem pendidikan yang ada. Pendidikan dengan mutu yang baik akan mampu melahirkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing, baik dalam tingkat nasional maupun internasional.

Indonesia sendiri, dalam laporan indeks sumber daya manusia atau *Human Capital Index* (HCI) yang dikeluarkan oleh *World Bank* pada bulan Oktober 2018 berada pada peringkat 87 dari 157 negara (*Worldbank.org*). Secara garis besar, indeks sumber daya manusia menjadi barometer untuk melihat kebijakan pemerintah yang memastikan kesehatan dan pendidikan penduduknya berbanding lurus dengan potensi masyarakatnya sebagai angkatan kerja dimasa depan. Dalam penjelasannya, *World Bank* menyebutkan, indeks sumber daya manusiamuncul dalam rentang antara nilai 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai suatu negara mendekati angka 1, maka produktivitas penduduknyaberada dalam kinerja yang sangat tinggi dengan didukung oleh lingkungan yang sehat dan pendidikan yang baik.

Sejalan dengan itu, pemerintah Indonesia telah menetapkan perundang-undangan terkait pendidikan nasional nomor 2 tahun 1998 pasal 4. Tujuan dari pendidikan nasional menurut undang-undang tersebut adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan

manusia Indonesia seutuhnya yaitu bertaqwa kepada tuhan YME, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta tanggung jawab kemasyarakatan. Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikannya demi mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bertanggung jawab secara penuh tentang kelancaran proses pendidikan di Indonesia.

Pada tahun 2016, Pusat data dan Statistik kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menerbitkan laporan tentang sumber daya manusia pada tingkatan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah di Indonesia. Dalam laporannya, secara umum kinerja kepala sekolah dan guru sekolah di Indonesia masih tergolong rendah.

Berikut ini, kinerja Kepala Sekolah dan Guru Sekolah Dasar dan Menengah berdasarkan 5 indikator pendidikan.



Tabel 1.1
Kinerja Kepala Sekolah dan Guru

No	Indikator SDM	SD	SLB	SMP	SMA	SMK	Dikdasmen
1	% KSG Layak	81.05	80.04	87.35	95.51	92.43	84.82
	% KS Layak	89.08	46.43	94.53	83.27	96.57	89.74
	% G Layak	80.33	82.69	86.83	96.05	92.23	84.46
2	% KSG Perempuan	79.31	73.86	98.32	88.98	91.25	86,51
	%KS Perempuan	79.71	76.86	45.06	93.32	36.70	71.88
	% G Perempuan	76.78	71.42	98.64	88.30	93.90	84.15
3	% KSG Tetap	69.89	83.08	69.67	73.18	70.51	70.33
	% KS Tetap	100	100	100	100	100	100
	% G Tetap	67.20	81.74	67.93	71.98	69.08	68.13
4	% KSG PNS	62.98	45.79	53.65	54.92	36.18	57.29
	% KS Pensiun	94.12	51.94	68.33	60.07	42.20	84.08
	% G Pensiun	60.19	45.79	51.33	54.69	35.89	55.31
5	% KSG Pensiun	88.60	51.94	88.32	93.23	93.91	89.49
	% KS Pensiun	77.11	45.31	93.63	94.18	81.55	81.44

	% G Pensiun	89.63	92.01	88.02	93.19	94.51	90.08
6	Kinerja KSG	76.37	94.60	79.16	81.16	76.86	77.69
	Kinerja KS	88.00	91.81	80.31	86.17	71.41	85.43
	Kinerja G	74.83	74.59	78.55	80.84	77.12	76.43
	Jenis Kinerja KSG	Kurang	Kurang	Kurang	Pratama	Kurang	Kurang
	Jenis Kinerja KS	Madya	Kurang	Pratama	Madya	Kurang	Madya
	Jenis Kinerja G	Kurang	Kurang	Kurang	Pratama	Kurang	Kurang

Sumber: Pusat Data Statistik Kemendikbud (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat bahwa kinerja Kepala Sekolah Guru sebesar 77,69 termasuk kategori kurang. Kinerja Kepala Sekolah Guru (KSG) Sekolah Menengah Atas adalah satu-satunya tingkatan pendidikan yang mendapatkan penilaian Pratama dengan nilai sebesar 81,16. Sedangkan tingkatan pendidikan lainnya berada termasuk kategori kurang. Kemudian untuk kinerja Kepala Sekolah (KS), Kepala Sekolah Sekolah Luar Biasa (SLB) mendapatkan penilaian terendah dengan nilai sebesar 73,93 dan termasuk kedalam kategori kurang. Untuk penilaian kinerja Guru (G), guru pada satuan pendidikan Sekolah menengah atas mendapatkan nilai sebesar 80,84 dengan kategori pratama dan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) mendapatkan nilai terendah sebesar 74,83 dan termasuk kedalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dari Kepala sekolah dan guru untuk satuan Sekolah Dasar dan Menengah di Indonesia masih berada dalam kategori rendah. Disamping itu, Indonesia juga masih kekurangan tenaga guru sebanyak 146.987 orang.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mewujudkan mencapai kinerja yang tinggi itu sendiri sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Seringkali dikatakan bahwa kinerja yang baik dari guru tergantung pada keefektifan dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dipercaya sebagai kelompok profesional yang paling penting dalam perkembangan siswa yang belajar disekolah tersebut. Cheng dalam Slamet (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen terhadap pekerjaan, *job meaningful* dan tanggung jawab pekerjaan. Ketika individu

merasa puas terhadap pekerjaan, komitmen akan meningkat dan karyawan juga cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi (Claire,2017; Samiya,2010; Inuwa,2016).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Kepuasan kerja menurut Gibson (2000) adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Sedangkan Erwin dalam Yadewani mendefenisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana perasaan itu dapat berupa *favourable*, namun juga bisa bersifat *unfavourable*, tergantung dari bagaimana karyawan menilai aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Kreitheraan (2001) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini tercermin pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Selain itu, Sekolah juga harus terus berusaha menciptakan lingkungan yang baik dan perasaan yang positif terhadap organisasi untuk meningkatkan kinerja, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi guru dan tenaga kependidikan. Nimalathan & Barbata (2010) menjelaskan manfaat yang didapat dari kepuasan kerja, yaitu dapat mengurangi *moral stress*, menciptakan ide-ide dan inovasi baru yang dapat membantu karyawan mencapai level yang lebih tinggi, hubungan yang baik, pemikiran yang *fresh* dengan pimpinan dan kolega.

Selanjutnya, factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Rwinert, Maciel dan Candatten (2011) mendefenisikan komitmen organisasional sebagai penciptaan keunggulan kompetitif secara umum untuk mengidentifikasi peran individu dalam organisasi sebagai sumber daya saing organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Zefeiti dan Mohamad (2017) bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi sekolah, guru dituntut untuk

terus memperbaiki kinerjanya, baik secara individu, kelompok maupun organisasi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan sekolah, berpartisipasi dan terlibat aktif dalam memajukan sekolah dan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Salah satu sekolah yang ada di kabupaten Agam adalah Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Tilatang Kamang dengan visinya yaitu terwujudnya insan yang sehat, cerdas, kreatif, inovatif, berakhlak mulia dan berwawasan. SMAN 1 Tilatang Kamang sendiri memiliki 57 guru dan 12 orang tenaga kependidikan. Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah, SMAN 1 Tilatang Kamang, dalam 3 tahun terakhir mencapai prestasi yang baik, mulai pada tingkat Kabupaten hingga Nasional.

Tabel 1.2
Prestasi Sekolah

No	Jenis Kegiatan	Tahun	Peserta	Prestasi		
				Kab	Prop	Nas
1	Sekolah Adiwiyata	2014/2015	Sekolah	x		
2	Sekolah Adiwiyata	2014/2015	Sekolah		x	
3	Sekolah Adiwiyata	2015/2016	Sekolah			x
4	Juara 1 LSS	2014/2015	Sekolah	x		
5	Juara umum lomba PMR	2014/2015	Sekolah		x	
6	Juara II lomba PMR	2014/2015	Sekolah	x		
7	juara II lomba volleyball antar pelajar	2014/2015	Sekolah	x		
8	Juara I C2T lomba pramuka tingkat penegak	2014/2015	Sekolah		x	
9	Juara III pionering lomba pramuka tingkat penegak	2014/2015	Sekolah		x	x
10	Juara III LSS	2014/2015	Sekolah		x	

Sumber : SMAN 1 Tilatang Kamang, 2019

Prestasi SMAN 1 Tilatang Kamang yaitu juara 1 sekolah Sehat tingkat kabupaten Agam, juara 2 tingkat provinsi, sekolah Adiwiyata tingkat kabupaten Agam (2014), tingkat provinsi Sumatera Barat (2015), dan Nasional (2016). Pada tahun 2018, SMAN 1 Tilatang Kamang terpilih sebagai sekolah model pelaksana program kewirausahaan yang dinaungi oleh Dirjen Pendidikan Tinggi Nasional. SMAN 1 Tilatang Kamang menjadi satu-satunya sekolah yang

terpilih di kabupaten Agam. Tujuan dari program ini adalah untuk melatih jiwa *enterpreneurship* siswa berupa latihan, praktek dan bazar.

Disamping melihat capaian dari sisi non akademis SMAN 1 Tilatang Kamang, tentu juga perlu diperhatikan capaian dari sisi akademis siswa yang belajar di sekolah tersebut. Pencapaian dibidang akademik dapat dilihat dari jumlah lulusan yang melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi negeri dan swasta.

Tabel 1.3
Prestasi Akademik Sekolah

No	Tahun	Jumlah lulusan	Jumlah siswa melanjutkan studi
1	2016	166	104
2	2017	171	106
3	2018	172	115

Sumber: SMAN 1 Tilatang Kamang, 2019

Pencapaian ini tentunya adalah hal yang baik sebagai hasil kerjasama dari seluruh lapisan sekolah, termasuk kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut.

Guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai pengajar, guru bertugas mengajarkan sejumlah bahan pengajaran kepada peserta didik agar menjadi manusia yang susila, kreatif dan mandiri (Undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1). Selain itu, terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan oleh guru, seperti menjadi panitia kegiatan sekolah, menghadapi kenakalan peserta didik, dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan yang kompleks yang membutuhkan dedikasi yang tinggi, perilaku bertanggung jawab, kemauan untuk membantu dan inisiasi untuk turut serta dalam melakukan pekerjaan tambahan. Kondisi ini termasuk kedalam komponen *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ (1998) adalah perilaku individu yang bebas yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* secara formal dan dapat meningkatkan keefektifan fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior* bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan dalam persyaratan kerja atau job deskripsi, melainkan ini adalah pilihan personal seseorang. William dalam Bogler (2005) menjelaskan bahwa OCB terbagi menjadi dua, yaitu OCB-I dan OCB-O. OCB-I adalah sikap yang berhubungan dengan individu yang secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap organisasi. Contohnya adalah guru yang menyediakan waktu tambahan untuk membantu siswa meningkatkan kemampuan belajarnya atau membantu rekan kerjanya yang punya banyak tugas. Sedangkan OCB-O adalah perilaku yang memberikan manfaat kepada organisasi secara keseluruhan. Contohnya adalah guru yang secara sukarela melakukan tugas tanpa dibayar, atau juga memberikan ide ataupun saran untuk meningkatkan sekolah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan meneliti lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMAN 1 Tilatang Kamang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Tilatang Kamang ?
- b. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Tilatang Kamang?
- c. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru yang dimoderasi oleh *organizational citizenship behavior* di SMAN 1 Tilatang Kamang?

- d. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh *organizational citizenship behavior* di SMAN 1 Tilatang Kamang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tilatang Kamang.
- b. Untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tilatang Kamang.
- c. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh *organizational citizenship behavior* di SMAN 1 Tilatang Kamang.
- d. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh *organizational citizenship behavior* di SMAN 1 Tilatang Kamang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat teoritis

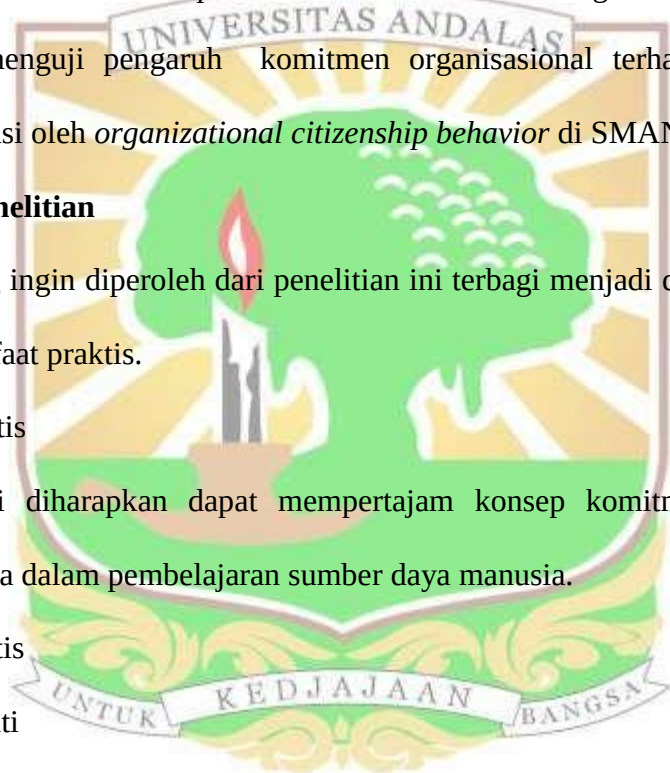
Penelitian ini diharapkan dapat mempertajam konsep komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam pembelajaran sumber daya manusia.

b. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai komitmen organisasional, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja.

2. Bagi pembaca



Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja.

3. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi sekolah SMAN 1 Tilatang Kamang dalam menyikapi masalah kinerja guru.

1.5 Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah penelitian ini akan dilakukan dengan objek penelitiannya pada guru di SMAN 1 Tilatang Kamang dengan sampel penelitian seluruh guru. Pada penelitian ini akan meneliti komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas yang menjadi sebab terjadinya perubahan pada kinerja guru sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini juga akan meneliti *organizational citizenship behavior* sebagai variabel moderasi antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum, tesis ini terdiri dari beberapa bab yang merupakan sebuah sistem yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Urutan dan sistematika penulisan yang akan digunakan dalam tesis ini adalah :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini, dikemukakan penjelasan tentang kinerja, penjelasan tentang komitmen organisasional, penjelasan tentang kepuasan kerja, penjelasan tentang *organizational citizenship behavior* serta hubungan antar variabel penelitian. Selanjutnya disajikan juga

penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis yang merupakan dugaan awal dari penelitian.

Bab III : Metode penelitian

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini membahas mengenai gambaran umum instansi, karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian, hasil pengajuan hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini menerangkan tentang kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian serta saran penelitian selanjutnya.

