BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemakmuran negara Indonesia bergantung pada banyak faktor, salah satunya adalah pendidikan. Saat dunia memasuki era baru globalisasi, masyarakat Indonesia membuat langkah maju di berbagai bidang, termasuk pengembangan sumber daya manusia, spiritualitas, dan kemakmuran material. Dalam konteks khusus ini, lingkungan yang paling dekat adalah sekolah, di mana para administrator, misalnya, perlu menginspirasi dan memampukan para staf pengajar untuk menghasilkan karya berkualitas tinggi sekaligus mengembangkan kapasitas profesional mereka untuk menjadi yang terbaik di dalam kelas.

Untuk memastikan bahwa semua siswa mencapai tingkat penuh mereka, para pendidik harus dapat menyesuaikan pendekatan pedagogis dan materi pelajaran mereka. Dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya sebagai seorang pengajar adalah orang yang paling banyak berinteraksi dengan siswa selama proses pembelajaran, efektivitas pengajaran mereka secara langsung berdampak pada kualitas hasil pendidikan siswa. Oleh karena itu, dibutuhkan fokus tambahan untuk menghasilkan pendidik yang berkualitas tinggi dan meningkatkan efektivitas pendidik. Ukuran keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan mengukur luasnya pencapaian seorang guru dapat berupa penghargaan. Tidak bersemangatnya dalam mengajar merupakan tingkat kesulitan umum yang dihadapi para guru. Dengan kata lain, hal ini membuat para pengajar menjadi kurang ideal dalam menjalankan perannya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Lubuk Besar terdapat beberapa fenomena yang terjadi di lapangan. Fenomena tersebut diantaranya: (1) Masih ditemukan adanya guru yang menganggap pekerjaan sebagai tenaga pendidik masih kurang sehingga masih mencari penghasilan tambahan, (2) masih ada pegawai yang keberatan mengorbankan waktunya dalam membina dan membimbing peserta didik di luar surat keputusan (SK), (3) masih ada guru yang kurang serius akan pekerjaan yang diberikan dalam hal pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), (4) kurang memadainya fasilitas sekolah, (5) kurang sosialisasi antar pegawai dikarenakan penuhnya jam mengajar guru, (6) kurangnya pengembangan diri yang dilakukan oleh guru sehingga pembelajaran kurang bervariasi.

Dengan berbagai macam permasalahan yang ada, maka banyak sekali efeknya bagi tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Misalnya, jika semua kelas ingin menggunakan *in focus*, maka tidak bisa kebagian seluruh tenaga pendidik karena persediaan yang ada tidak setiap kelas punya. Maka pembelajaran yang awalnya dirancang sedemikian rupa menarik, akan terganggu dengan *problem* yang ada di lapangan. Contoh kedua, jika adanya kegiatan yang dilaksanakan di satuan pendidikan, maka pegawai yang tidak ada nama di SK, ada beberapa pegawai tidak akan bekerja atau membantu pekerjaan lainnya yang bukan tanggung jawab dirinya. Di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Besar ini, dalam lingkungan kerja di satuan pendidikannya dirasakan kurang nyaman dikarenakan adanya selisih paham, jam mengajar tidak sesuai dengan

kompetensi yang dimiliki, jam mengajar penuh sehingga kurangnya waktu beristirahat, adanya rasa dilema moral pegawai melihat ketidakharmonisannya hubungan antar rekan kerja, suasana sekolah menjadi tegang.

Dilain sisi, adanya perasaan senang ketika mendapatkan *reward* dari atasan, contohnya mendapat pujian akan pekerjaan yang dilakukan, mendapatkan piagam atau sertifikat penghargaan, mendapatkan bonus atas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP, serta adanya rasa saling menghargai antar sesama pegawai, dan begitu pula dengan atasan. Maka dari itu, perlu adanya perbaikan atau pemecahan masalah akan permasalahan yang ada di satuan pendidikan. Demi kemajuan satuan pendidikan, sangat perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar untuk kedepannya dapat berkembang dengan baik dan menjadi satuan pendidikan yang terbaik. Dalam menghadapi masalah di atas, sebaiknya pihak sekolah menerapkan sistem *reward* untuk guru dan pegawai agar dapat memberikan kinerja yang baik pada saat mengajar dan atau dalam tugas-tugas tambahan lainnya yang diberikan oleh atasan. Adanya kepuasan tersendiri bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan selalu diselesaikan dengan baik.

Begitu juga dengan kepuasan kerja yang ada di SMP negeri kecamatan Lubuk Besar, kepuasan disini yang dimaksud adalah perasaan senang atau bahagianya seseorang dalam bekerja yang mana dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya ada faktor lingkungan, yaitu faktor yang paling utama bagi seseorang dalam bekerja. Jika lingkungan yang tidak mendukung dalam bekerja, bagaimana kedepannya organisasi tersebut akan

berjalan dengan baik. Misalnya, dalam bekerja kita harus adanya kerjasama yang baik dalam sebuah tim atau dengan rekan kerja kita di tempat kerja. Jika tidak, maka pekerjaan yang diamanahkan tidak berjalan dengan baik sesuai dengan yang kita harapkan.

Sebagaimana dikatakan Handoko (2020:193) bahwa kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang mana perasaan itu dapat terlihat dari sikap/perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialaminya dalam lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa ketidakpuasan akan dukungan yang tidak diberikan penuh dalam tim tersebut. Hubungan yang baik dalam lingkungan kerja itu dapat memberi pengaruh akan seseorang yang bekerja di tempat tersebut. Jika lingkungannya membuat kita merasa tidak nyaman, maka rendahnya rasa peduli akan suatu pekerjaan yang ada di organisasi tersebut. Tetapi jika kita mendapatkan dukungan penuh dari tim, hubungan rekan kerja yang baik, maka pekerjaan yang diamanahkan juga akan dikerjakan dengan sebaik mungkin (rasa loyal) yang tumbuh dalam diri kita. Waktu bekerja pun tidak diperhatikan lagi dikarenakan adanya rasa senang atau bahagia yang timbul jika kita kerjakan dengan semaksimal mungkin demi kepentingan bersama.

Situasi dan kondisi yang saya lihat di lapangan, kinerja para pegawai di kecamatan Lubuk Besar banyak mengalami beberapa permasalahan, salah satunya yaitu rendahnya minat guru senior untuk mengikuti pengembangan diri, sehingga metode mengajar banyak menggunakan metode konvensional. Metode itu sangat monoton bagi peserta didik di kelas sehingga peserta didik kurang interaktif. Kurangnya

sarana dan prasarana yang ada di sekolah seperti in-fokus, proyektor dan speaker atau *wireless microphone* itu sangat mempengaruhi pembelajaran di kelas, dimana para pegawai atau guru rebutan akan pemakaiannya saat mengajar.. Maka dari itu, perlunya pembenahan dari atasan agar memaksimalkan program-program yang mendukungnya pembelajaran yang berkualitas, diantaranya dapat membuat pelatihan atau *workshop* secara langsung agar pengembangan diri tersebut dapat dilaksanakan bersama tim kelompok belajar sekolah, berbagi praktik baik para guru. Sehingga tidak ada kata tidak mau, malas dan berbagai macam alasan yang muncul jika sudah difasilitasi dari sekolah atau organisasi secara langsung.

Dengan adanya *reward* yang diterima oleh guru diharapkan dapat memotivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Guru akan merasa bahwa prestasi kerjanya dihargai dan guru diharapkan merasakan adanya kepuasan akan kerja kerasnya dalam hal memberikan pengajaran di kelas kepada peserta didik, Adanya rasa senang dan termotivasi sehingga bisa terus berinovasi, mengikuti pelatihan akan berbagai metode dan model yang dilaksanakan dalam kelas sehingga anak interaktif. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. *Reward* sendiri dapat diartikan sebagai bentuk ucapan terima kasih atas pemberian pegawai kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya. Menurut Siagian (2008) *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja guru perlu diberikan *reward* kepada pegawai yang prestasi kerjanya baik, sehingga

nantinya pegawai lain akan termotivasi akan prestasi yang dimiliki oleh temannya itu dan akan melakukan hal yang positif. Guru dan pegawai juga dapat merasakan kepuasan akan pekerjaannya dengan hal-hal yang positif sehingga tidak akan adanya keberatan akan tenaga dan pikiran (loyalitas) yang diberikan oleh para pegawai di satuan pendidikan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: "Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar".

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang menganggap pekerjaan sebagai tenaga pendidik masih kurang sehingga mencari penghasilan tambahan
2. Masih ada pegawai yang keberatan mengorbankan waktunya dalam membina dan membimbing peserta didik di luar surat keputusan (SK),
3. Kurang serius akan pekerjaan yang diberikan dalam hal pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP),
4. Kurangnya pengembangan diri yang dilakukan oleh guru sehingga pembelajaran di kelas masih monoton
5. Fasilitas sekolah kurang memadai
6. Masih ada pegawai yang kurang bersosialisasi antar pegawai dikarenakan jam mengajar penuh.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga agar masalah yang dihadapi dan pokok bahasan tetap sama, penting untuk mendefinisikan ruang lingkup masalah sebelum memulai penelitian. Untuk menghindari kebingungan tentang tujuan penelitian, maka perlu dilakukan penyempitan pernyataan masalah; jika tidak, penelitian ini akan mencakup terlalu banyak hal yang tidak memungkinkan untuk dilakukannya diskusi secara menyeluruh. Oleh karena itu, pengaruh imbalan dan kepuasan kerja terhadap efisiensi guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Lubuk Besar menjadi satu-satunya fokus penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini didasarkan pada latar belakang berikut:

1. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar?
3. Apakah ada pengaruh *reward* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh *reward* terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh *reward* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Besar.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya referensi dalam pengembangan keilmuan terkait *reward*, kepuasan kerja dan kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi untuk guru dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menjalankan manajemen di sekolah guna meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Dinas Pendidikan

Diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan referesi dalam penyusunan program kerja dalam rangka peningkatan kinerja guru.