

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dalam organisasi atau instansi. Sebagai peranan penting suatu organisasi atau instansi sumber daya manusia perlu dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik maka akan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Sumber daya manusia memiliki potensi sebagai pemikir sekaligus penggerak organisasi tersebut, dalam perannya sebagai unsur yang penting di organisasi, manusia harus dikelola dengan baik yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting untuk meningkatkan kecerdasan, keterampilan, membentuk watak, dan mempertebal semangat kebersamaan agar dapat membangun diri sendiri dan bersama-sama membangun bangsa. Sistem Pendidikan Nasional Indonesia pada hakekatnya ditunjukkan untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang menyeluruh baik lahir maupun batin. Dipandang dari segi kebutuhan pembangunan manusia yang berkualitas perlu dipersiapkan untuk berpartisipasi serta memberikan sumbangan terhadap terlaksananya program-program pembangunan yang telah direncanakan.

Pendidikan nasional di Indonesia berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan pada Pancasila serta UUD 1945.

Peran guru adalah menjadi pendidik dan pengajar yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, membimbing dan mengarahkan mereka dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Dalam penerapannya, guru harus memahami tujuan pembelajaran, proses belajar mengajar, dan mampu menyampaikan ilmu pengetahuan sesuai dengan tingkat kecerdasan dan kemampuan pemahaman siswa yang berbeda-beda. Bagi peserta didik yang beraneka ragam ini, guru perlu senantiasa mempersiapkan dan membina mereka agar tercapai proses belajar mengajar yang optimal.

Kinerja seorang guru mencerminkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik di sekolah. Kinerja guru merupakan bagian penting dari pelatihan. Ini juga menentukan kualitas pelatihan. Oleh karena itu, semua guru harus memahami tujuan pendidikan nasional dan memastikan bahwa semua sikap dan tindakan mereka saat mengajar siswa sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang dirumuskan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Kompetensi Guru

No	Aspek Penilaian	2022	2023	Keterangan
1	Keimanan & Ibadah	94	95	Meningkat
2	Ketaatan	92	90	Menurun
3	Kejujuran	85	82	Menurun
4	Penugasan Tugas	85	87	Meningkat
5	Interaksi Sosial	80	85	Meningkat
6	Kehadiran	82	80	Menurun
7	Kerajinan	87	82	Menurun
8	Inisiatif	85	79	Menurun
9	Kepemimpinan	83	80	Menurun
10	Tanggung Jawab	82	80	Menurun
Total		855	840	Menurun
Rata – Rata		85,5	84,0	Menurun

Sumber : Tata Usaha SMPN 2 Babelan - Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil penilaian kinerja guru SMPN 2 Babelan di tahun 2022 – 2023 penilaian kinerja mengalami penurunan sebesar 1,5%. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah menyebutkan bahwa penyebab kinerja guru menurun dikarenakan banyaknya tugas yang harus dikerjakan dan waktu yang ditentukan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan itu. Hal tersebut menyebutkan kinerja kompetensi guru menurun. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu Komunikasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja.

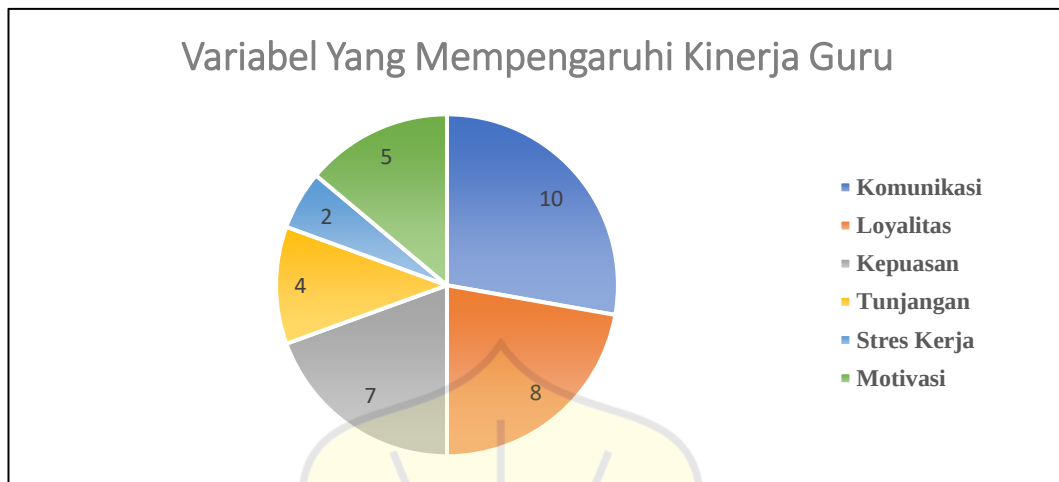
Faktor yang pertama adalah Komunikasi. Komunikasi yang digunakan seorang guru harus disesuaikan dengan karakter siswa. Agar pesan yang disampaikan seorang guru berkesan pada siswa, maka seorang guru harus menguasai strategi komunikasi dalam proses penyampaian isi materi. Hal ini bagian dari perwujudan perilaku komunikasi guru dalam proses pembelajaran dan komunikasi ditentukan dan dikembangkan menurut karakteristik siswanya. Seorang guru selain menjadi

pengajar, fasilitator sekaligus menjadi motivator dalam proses pembentukan karakter peserta didik.

Faktor yang kedua adalah Loyalitas. Loyalitas guru terkait dengan kualitas perilaku mereka saat mengerjakan tugas dan pekerjaan. Bagi para guru, kesetiaan terhadap organisasi sekolah bukanlah sesuatu yang pasti. Jika organisasi sekolah tidak menunjukkan penghargaan yang layak kepada guru, mereka cenderung berpikir dua kali untuk melanjutkan bekerja di sekolah atau mencari pekerjaan lain. Tidak mudah menemukan guru yang setia. Oleh karena itu, organisasi sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas guru.

Faktor selanjutnya yaitu Kepuasan. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Selain itu, penulis menyebarkan kuesioner tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru di SMPN 2 Babelan dan melakukan survei pendahuluan berdasarkan beberapa jurnal penelitian terdahulu tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel tersebut berupa motivasi, loyalitas dan tunjangan, stres kerja, kepuasan dan komunikasi. Sebanyak 12 orang menanggapi survei ini dan diperoleh data sebagai berikut :

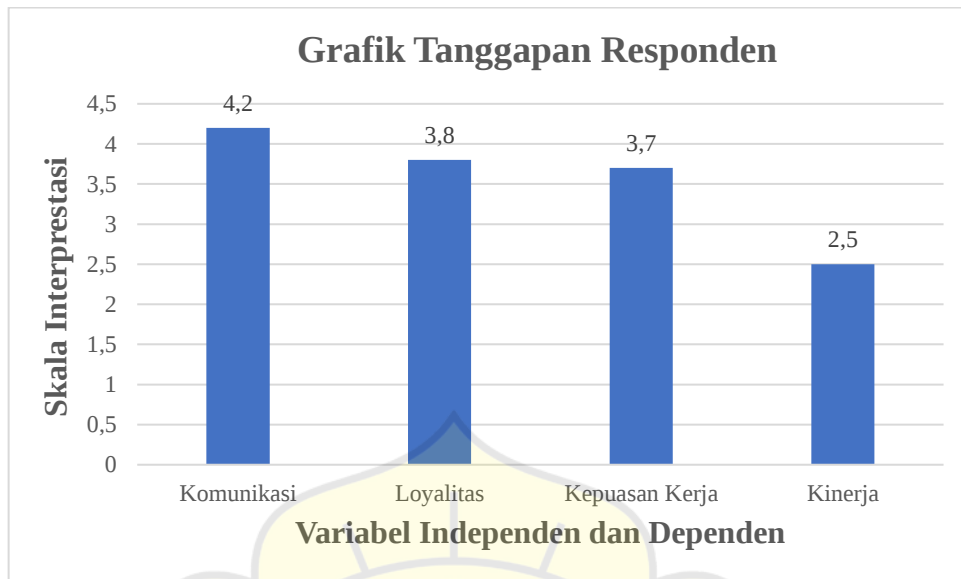


Sumber : Data dibuat oleh penulis tahun 2024

Gambar 1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dari data tersebut menjelaskan bahwa komunikasi dipilih 10 responden, Loyalitas dipilih 8 responden, Kepuasan Kerja dipilih 7 responden, Tunjangan dipilih 4 responden, Stres Kerja dipilih 2 responden dan Motivasi dipilih 5 responden.

Dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling banyak dipilih responden yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja guru di SMPN 2 Babelan adalah Komunikasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja. Penulis kemudian menyebarkan kuesioner kepada 20% populasi yaitu 60 Guru SMPN 2 Babelan, sebagai studi awal untuk memperoleh tanggapan mengenai ukuran kinerja guru. Variabel yang diperiksa adalah Komunikasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis 2024

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 survei pertama yang dilakukan penulis, tabel interpretasi nilai rata-rata Komunikasi di tempat kerja adalah 4,2 yang berarti bahwa semua responden menilai komunikasi sangat baik. Interpretasi nilai Loyalitas sebesar 3,8 yang berarti sebanyak responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa loyalitas sangat tinggi. Berikutnya interpretasi nilai Kepuasan Kerja sebesar 2,7 dari yang berarti seluruh responden setuju terhadap pernyataan bahwa kepuasan kerja guru kelas sangat baik dan interpretasi nilai kinerja guru kelas sebesar 2,5. Artinya, guru di SMPN 2 Babelan kinerjanya rendah.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan dan hasil penelitian sejauh ini, dapat disimpulkan bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Babelan”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang terkait dengan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Komunikasi, Loyalitas, Kepuasan Kerja sangat baik, namun kinerja guru rendah
2. Komunikasi Kerja di SMPN 2 Babelan sangat baik, namun kinerja guru rendah
3. Loyalitas Kerja di SMPN 2 Babelan sangat tinggi, namun kinerja guru rendah
4. Kepuasan Kerja di SMPN 2 Babelan sangat tinggi, namun kinerja guru rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pada latar belakang serta identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu, batasan dalam penelitian ini membahas permasalahan Komunikasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja Guru di SMPN 2 Babelan. Penelitian ini untuk mengukur seberapa pengaruh antara kinerja pegawai, komunikasi, loyalitas dan kepuasan kerja di SMPN 2 Babelan.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh antara Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Babelan ?

2. Apakah ada pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Babelan ?
3. Apakah ada pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Babelan ?
4. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Babelan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diidentifikasi, maka tujuan penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru”** adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Babelan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Babelan
3. Untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Babelan
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Babelan

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara akademis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan seperti Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan Komunikasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Guru. Selain itu juga memberikan tambahan ilmu pengetahuan antara teori dengan penerapan praktis dalam permasalahan di dunia kerja khususnya Kinerja Guru di SMPN 2 Babelan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan masukan, refleksi dan evaluasi untuk memahami pentingnya komunikasi, loyalitas dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja guru.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu dan keterampilan yang dimilikinya serta mempertanggungjawabkan penelitian baik kepada diri sendiri maupun orang lain, dapat meningkatkan jenjang karir, dan menjadi referensi relevan bagi peneliti lainnya

c. Bagi Pembaca

Dapat memberikan masukan dan strategi pemecahan masalah, serta dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan dan memperluas khazanah ilmu pengetahuan.