

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional (Handayani dan Pujiyanti, 2012). Dengan adanya undang-undang tersebut, maka guru dituntut untuk bertindak profesional sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat. Guru yang profesional dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen dalam berorganisasi (Handayani dan Pujiyanti, 2012). Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal.

Menurut Colquitt, *et al* dalam Wibowo (2015:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang ia pikirkan tentang pekerjaannya. Lebih lanjut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:131) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya, pekerja memerlukan interaksi dengan rekan

sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Menurut Wibowo (2015:132) bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami perasaan positif ketika pekerja berfikir tentang tugasnya atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negative ketika pekerja berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugasnya. Oleh sebab itu, sebuah organisasi harus dapat memenuhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus memperbaiki kinerjanya (Dalimuthe dan Salim, 2014 :40). Pekerja yang dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini dibuktikan oleh Tobing (2009:35) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional dianggap penting bagi organisasi, karena sebagai alat ukur apakah karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Salim,dkk

2014: 41). Menurut Mathis dan Jackson dalam Utama dan Stiven (2015), komitmen organisasional merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Komitmen organisasional juga diartikan sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang memiliki tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali dalam Dalimuthe dan Salim (2014: 41)).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dalimuthe dan Salim (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya komitmen organisasional dalam diri pekerja, maka pekerja dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dalimuthe dan Salim (2014) juga menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian sebelumnya, untuk penelitian ini dilakukan di SMPN 1 Wonoasri dengan menguji kembali pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai pemediator dengan mengambil objek penelitian guru – guru SMPN 1 Wonoasri Kabupaten Madiun, karena penulis melihat persahabatan yang dijalin antar

guru tidak hanya dilakukan di lingkungan sekolah. Persahabatan yang dijalin juga dijalin sampai di lingkungan luar sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru merasa puas dengan rekan sekerja. Adanya fenomena ini, membuat penulis ingin meneliti apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMPN 1 Wonoasri Kabupaten Madiun. Perbedaan dengan penelitian dahulu adalah obyek dan tempat penelitian. Penulis melakukan penelitian terhadap kinerja guru serta penelitian dilakukan di sekolah dan bukan di sebuah perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional guru SMPN 1 Wonoasri?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Wonoasri?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Wonoasri?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMPN 1 Wonoasri melalui komitmen organisasional?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasional di SMPN 1 Wonoasri.

2. Menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Wonoasri.
3. Menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasional guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Wonoasri?
4. Menguji pengaruh kepuasan kerja guru secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMPN 1 Wonoasri melalui komitmen organisasional?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, antara lain :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai bahan dalam pengkajian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Wonoasri
  - b. Sebagai bahan pemahaman teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dan mengaplikasikannya di lingkungan kerja.
2. Manfaat Praktis
  - a. Manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui problem yang dialami oleh guru pada SMPN 1 Wonoasri terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, lalu melihat pengaruhnya dengan kinerja, serta memberikan masukan atas permasalahan yang sedang terjadi.

- b. Bagi penulis, penelitian ini menambah wawasan dan cara pandang di dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja.
- c. Bagi lembaga, sebagai sumbangan konseptual, jika suatu saat mengalami permasalahan yang sama.

### **E. Sistematika Penulisan**

Ada pun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi landasan teori; penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis; dan model penelitian.

#### **BAB III : METODA PENELITIAN**

Bab ini berisi desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi data penelitian; hasil penelitian; dan pembahasan.

## BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.