

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi karena tanpa sumber daya manusia betapapun tingginya teknologi atau betapun tingginya sumber daya yang lain tanpa sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi maka sumber daya yang lain tidak akan bermanfaat, untuk itu maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan ilmu yang dinamakan manajemen daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2011), adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Singkatnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja

Dalam suatu instansi atau suatu organisasi kependidikan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah guru untuk itu guru perlu dikelola agar memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi, maka pemerintah menerapkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru.

Menurut Supardi (2014), kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tugas pembelajaran yaitu : (1) kemampuan kemampuan melakukan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, (6) kemampuan melaksanakan remedial. sementara itu kinerja guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

SMP Negeri 8 Sungai Penuh telah berupaya menerapkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 masih relatif baik, namun SMP 8 Sungai Penuh bisa meningkat kan sasaran kinerja menjadi lebih baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel rekap nilai SKP di SMP Negeri 8 Sungai Penuh berikut.

Tabel 1.1
Daftar Guru
SMP Negeri 8 Sungai Penuh
Tahun 2021

NO	Nama	Golongan	Nilai SKP	Kompensasi (Gaji) / Bulan	Jam mengajar / minggu
1	Misyenni	IV/B	89,57	Rp. 5.369.300	24 Jam
2	Afriani	IV/B	87,40	Rp. 5.746.700	24 Jam
3	M. Nazar	IV/B	87,40	Rp. 5.751.700	24 Jam
4	Purwarita	IV/B	84,91	Rp. 5.055.200	25 Jam
5	Armanida	IV/B	92,32	Rp. 5.587.400	24 Jam

6	Ianawati	IV/B	83,60	Rp. 5.587.400	25 Jam
7	Masnawati	IV/B	88,27	Rp. 5.219.500	24 Jam
8	Ermadani	IV/B	89,60	Rp. 5.587.000	24 Jam
9	Toni Meizal	IV/B	91,36	Rp. 5.587.400	24 Jam
10	Zulhana	IV/B	88,57	Rp. 5.594.600	24 Jam
11	Dewi Puspa Jelita	IV/B	84,23	Rp. 5.433.000	24 Jam
12	Evi Yuliaeni	IV/B	88,009	Rp. 4.914.900	26 Jam
13	Dewi Hendrawati	IV/B	88,79	Rp. 4.914.900	25 Jam
14	Mesra Yenni	IV/B	83,00	Rp. 5.294.300	24 Jam
15	Mimori Skorida	IV/B	87,07	Rp. 5.294.300	24 Jam
16	Rohdan	IV/A	84,82	Rp. 4.868,600	24 Jam
17	Efandi Yendra	IV/A	83,20	Rp. 5.542.800	24 Jam
18	Muhammad Diyani	IV/A	95,60	Rp. 4.919.800	25 Jam
19	Yemini	III/D	87,69	Rp. 3.863.800	24 Jam
20	Desriyenti	III/D	90,24	Rp. 5.009.400	24 Jam
21	M. Yani	III/D	90,40	Rp. 4.728.000	24 Jam
22	Afrianita Zuchri	III/D	83,96	Rp. 4.030.400	24 Jam
23	Eli Puspa	III/D	89,27	Rp. 3.909.700	24 Jam
24	Joly Saputra	III/D	87,87	Rp. 4.263.100	24 Jam
25	Budi Haryawan	III/C	90,52	Rp. 4.577.400	26 Jam
26	Medi	III/C	86,76	Rp. 3.664.200	26 Jam
27	Arni Deswita	III/C	91,40	Rp. 4.339.000	24 Jam
28	Elpentti	III/C	89,66	Rp. 4.201.200	25 Jam
29	Busrizal	III/C	91,60	Rp. 4.339.000	26 Jam
30	Linda Erlina	III/C	84,88	Rp. 4.089.500	25 Jam
31	Roni Herwin	III/C	82,80	Rp. 4.115.000	12 Jam
32	Husni Mubarak	III/C	91,56	Rp. 4.115.000	24 jam

33	Susi Lestari	III/C	90,32	Rp. 3.467.700	24 Jam
34	Neneng Elvia	III/C	89,32	Rp. 3.373.900	20 Jam
35	Lismi Kurnida	III/B	90,20	Rp. 3.253.100	24 Jam
36	Tri Istianto	III/B	89,57	Rp. 3.674.400	12 Jam
37	Norsada	III/B	87,40	Rp. 3.805.100	12 Jam
38	Yendrita	III/B	87,40	Rp. 3.805.100	6 Jam
39	Lini Hafzhianti	III/B	84,91	Rp. 4.047.200	6 Jam

Sumber : SMP Negeri 8 Sungai Penuh Tahun 2022

Menurut ini kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor menurut Tempe dalam Supardi (2013) Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kreja atau kinerja seorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan menurut Gibson dalam Hasibuan (2013), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Faktor individu : meliputi kemampuan, gaji, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

Menurut Handoko (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pekerja yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada pekerja yang tidak puas, yang tidak

menyukai situasi kerjanya. Untuk melihat tolak ukur kepuasan kerja guru dapat dilihat dari daftar gaji guru di SMP Negeri 8 Sungai Penuh pada Tabel 1.1.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi motivasi kerja dan beban kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja, dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain : (Mangkunegara, 2008) Faktor pekerja, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, **motivasi** kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kompensasi, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. *Kemauan kerja*. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pekerja. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pekerja selama kerja. *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya sejumlah uang yang diperolehnya. *Perusahaan dan manajemen*. Organisasi dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja pekerja. *Pengawasan*. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*. *Faktor Instrinsik dan pekerjaan*.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. *Kondisi kerja*. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir. *Aspek sosial dalam pekerjaan*. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. *Komunikasi*. komunikasi yang lancar antara pekerja dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pekerjanya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. *Fasilitas*. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang faktor kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, kompensasi, insentif, bekerja, promosi, pengawasan kerja atau penyelia, serta rekan satu kerja atau hubungan kerja.

Menurut Robbins (1996) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : (1) Pekerjaan yang secara mental menantang, pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi **pekerjaan yang terlalu banyak** menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan

pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan. (2) Gaji atau upah yang pantas, para pekerja menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pekerja akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.(3) Kondisi kerja yang mendukung, pekerja peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan pekerja lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai. (4) Rekan sekerja yang mendukung, bagi kebanyakan pekerja, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. (5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pekerja dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki

kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Sulistiyani (2003), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Sedarmayati (2007), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Namun di SMP Negeri 8 Sungai Penuh penulis melihat dilapangan ada beberapa guru yang menurun kinerjanya yang penulis asumsikan dari beberapa faktor yaitu (1) gaji yang tidak sama rata dan ditentukan sesuai golongan atau masa kerja (2) sistem jabatan yang ditentukan oleh birokrasi, (3) kurangnya sikap kepemimpinan terhadap beberapa guru, (4) adanya faktor penunjukan pemimpin yang tidak ditunjukkan dari internal sekolah sehingga beberapa guru yang sudah lama berada di lingkungan organisasi tersebut tidak mendapatkan jabatan. Adapun tolok ukur untuk motivasi yaitu rekap gaji SMP Negeri 8 Sungai Penuh pada Tabel

1.1

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja

dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Adapun tolak ukur untuk melihat beban kerja dapat dilihat pada tabel jam mengajar perminggu di SMP Negeri 8 Sungai Penuh pada Tabel 1.1.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja dan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pernyataan ini juga didukung dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru dalam sebuah organisasi. Dilihat pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh, bahwa organisasi masih kurang optimal dalam memenuhi kepuasan kerja guru atau mengabaikan beberapa indikator-indikator kepuasan kerja. Ini dapat dilihat dari sesi tanya jawab penulis dengan guru. Dari permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 8 Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai penuh ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai penuh ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh ?
6. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara motivasi kerja, beban kerja terhadap kinerja guru

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh.
6. Untuk menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara motivasi kerja, beban kerja dan kinerja guru pada SMP Negeri 8 Sungai Penuh.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk memperkuat teori pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi kerja, beban kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukannya, terutama bagi pihak organisasi untuk memperbaiki kinerja.

- b. Untuk mengetahui berbagai hal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, dalam hal ini motivasi kerja dan beban kerja yang nantinya akan digunakan acuan dalam mengelola sumber daya manusia

