

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi, pendidikan merupakan sebuah hal mutlak bagi seseorang agar memiliki daya saing tinggi. Tanpa memiliki daya saing yang memadai seseorang sulit menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif. Pendidikan adalah kebutuhan dasar kehidupan manusia yang akan menentukan kualitas hidup manusia. Walaupun bukan satu-satunya faktor yang menentukan, tidak dapat dipungkiri bahwa ilmu pengetahuan merupakan kunci sukses hidup seseorang dan ilmu pengetahuan diraih melalui pendidikan. Pendidikan juga diyakini berperan penting dalam upaya pencegahan kemiskinan, baik miskin ilmu, mental, fisik maupun materi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap berbagai dimensi kehidupan manusia, baik dalam bidang ekonomi, bidang sosial budaya maupun pendidikan. Oleh karena itu agar pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan IPTEK tersebut perlu adanya penyesuaian-penyesuaian, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut adalah media pengajaran yang perlu dipelajari baik oleh siswa maupun guru sehingga mereka dapat menyampaikan materi kepada siswa secara baik berdaya guna dan berhasil.

Menurut As'ad, bahwa semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Moh, 1999:105). Kepuasan kerja (job satisfaction) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah

karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Kepuasan kerja guru itu dapat dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula kepuasan ditingkatkan menggunakan faktor motivasi terutama motivasi berprestasi guru, karena hal tugas guru menyangkut dengan keberhasilan siswa yang merupakan keberhasilan pendidikan. Menurut Wahjosumidjo, Kepuasan kerja guru banyak dipengaruhi beberapa faktor antara lain adalah faktor dari pemimpin/kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. (Wahjosumidjo, 2002:45) Hasil penelitian Ardansyah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan berpengaruh pula terhadap motivasi kerja guru. Hal ini sejalan yang diungkapkan oleh Eburnt menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan antar karyawan menyangkut hubungan antara guru dengan kepala sekolah, kerjasama yang baik antar keduanya akan menciptakan kepuasan kerja (Barnawi, 2012:144).

Krishna Murthy dan S. Varalakshmi dalam penelitiannya berjudul "*Employee's Motivation : An Energizer for Philosophical Thinking*"). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa para pegawai setuju bahwa mereka yang dibayar dengan gaji yang rasional untuk pekerjaan mereka mempunyai kesempatan besar untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada masyarakat secara umum.

Penelitian yang sama juga didukung oleh Ishfaq Ahmed, dkk dengan judul "*Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of The Punjab, Pakistan*" dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor motivasi memainkan peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang puas dapat meningkatkan kinerja

organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh Tan Shen Kian, dkk dengan judul *"Job Satisfaction and Motivation: What are the Difference among These Two?"*, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor utama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Eres yang meneliti tentang motivasi kerja guru sekolah dasar di Ankara (Turki) menyatakan bahwa rata-rata motivasi kerja guru dalam katagori rendah, rendennya motivasi dan kepuasan kerja guru dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru yang bersangkutan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Ketika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka tingkat kepuasan kerja guru juga tinggi. Namun apabila motivasi kerja guru rendah, maka tingkat kepuasan kerja guru akan rendah, karena guru merasa bahwa tujuannya pembelajarannya belum tercapai.

Berdasarkan dari Observasi guru-guru Madrasah Aliyah Al-Washliyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh memiliki usia serta tingkat pendidikan yang variatif. Motivasi kerja guru-guru didalam maupun antar sekolah berbeda. Tingkat prestasi dan kualitas lembaga pendidikan masing-masing sekolah juga berbeda. Semua guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Hal ini dilihat dari gaji yang diterima oleh guru serta penghargaan atas prestasi yang di terima oleh guru juga berbeda. Masalah lain di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Kedaisianam adalah jumlah peningkatan serta penurunan jumlah siswa tersebut dipengaruhi oleh kualitas lembaga pendidikan.

Kualitas Lembaga Pendidikan tidak hanya di lihat dari sarana prasarana sekolah. Melainkan dilihat dari kualitas guru dalam mengajar. Kualitas guru tidak hanya di pengaruhi kompetensi dasar yang dimiliki akan tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah masing- masing lembaga kemungkinan berbeda sehingga menyebabkan kualitas masing-masing lembaga juga berbeda.

Berdasarkan uraian dan penomena diatas yaitu semakin naik dan semakin turunnya tingkat kepusan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-WashliyahKedaisianam di Kecamatan Lima Puluh yang di duga di sebabkan

oleh tinggi dan rendahnya motivasi kerja guru yang menyebabkan lembaga tersebut yang mengalami peningkatan serta penurunan. Untuk itu, peneliti ingin mengetahui tingkat motivasi kerja guru dan apa penyebab menurunnya motivasi kerja guru sehingga guru yang mengalami penurunan motivasi kerja tidak dapat merasakan kepuasan kerja dan pada akhirnya berpengaruh pada kualitas sekolah.

Sehingga peneliti tertarik mengkaji “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH ALIYAHAL-WASHLIYAH KEDAISIANAM KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA”

1.2. Identifikasi Masalah

1. Terdapat guru yang kurang mampu atau kurang paham dalam penyusunan RPP
2. Terdapat guru yang terlambat dalam jam pembelajaran dan saat pergantian jam pelajaran
3. Terdapat guru yang kurang mampu dalam memenuhi kebutuhan dan kemampuan peserta didik dalam proses belajar dan mengajar.

1.3. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraian sebelumnya maka fokus penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini apakah terdapat Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk Mengetahui tingkat kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk Mengetahui Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah Kedaisianam di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya dapat digunakan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini bagi peneliti antara lain:

- a. Untuk menambah pengetahuan tentang penelitian.
- b. Memperoleh hal-hal positif sebagai bekal apabila menjadi kepala sekolah atau guru.
- c. Menambah pengalaman peneliti mengenai penelitian korelasional.

2. Manfaat Praktis

Bagi Kepala Sekolah

Manfaat penelitian ini bagi kepala sekolah Madrasah Aliyah Kedaisianam yaitu:

- a. Dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan terkait dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru-guru.
- b. Kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Washilyah di Kecamatan Lima Puluh yang selama ini memiliki gaya kepemimpinan yang kurang tepat maka dengan adanya penelitian ini dapat mengubah gaya kepemimpinan kearah yang lebih tepat.
- c. Kepala sekolah menemukan strategi baru untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepusan kerja guru.

Bagi sekolah.

Adapun manfaat penelitian ini bagi sekolah antara lain :

- a. Dapat di jadikan acuan dalam meningkatkan kualitas sekolah
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dan guru.

