

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas mengajar, mendidik dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa (Basuki, 2007: 103). Sebagai tenaga profesional guru merupakan faktor utama dan penentu (kunci) keberhasilan pembelajaran dan upaya pembaruan mutu pendidikan.

Guru sebagai seorang professional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya (Barnawi dan Arifin, 2012: 7), Hal ini menegaskan bahwa kualitas professional seorang guru merupakan bentuk kinerja yang tinggi bagi seorang guru, sebaliknya guru yang kurang profesional menunjukkan kinerja yang dibawah standar kerja. Oleh karena kinerja guru harus selalu dijaga dan ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Kinerja guru yang rendah tentunya akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Terkait dengan mutu pendidikan di Indonesia, UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016*, menempatkan pendidikan di Indonesia berada peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sementara itu, komponen guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia (Syarifudin, 2020: 1). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sangat dimungkinkan masih ada permasalahan terkait dengan kinerja guru.

Penilaian kinerja guru di SMA Negeri 2 Salatiga dilakukan dengan mengacu pada buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Tahun 2016. Berdasarkan pedoman tersebut komponen penilaian kinerja guru difokuskan pada penguasaan 4 (empat) kompetensi guru, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang dikaitkan dengan pelaksanaan tugas utama guru.

Untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap dimensi tugas utama akan dinilai dengan menggunakan rubrik penilaian yang lebih rinci untuk melihat apakah unjuk kerja dari kepemilikan kompetensi tersebut tergambar dalam hasil kajian dokumen perencanaan termasuk dokumen pendukung lainnya dan/atau hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh penilai pada saat melakukan pengamatan dalam pembelajaran selama proses penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru periode Januari-Desember 2019, dengan berpedoman pada buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Tahun 2016 (Supranata, 2016), kinerja guru SMA Negeri 2 Salatiga seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel I.1. Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Salatiga Penilaian Periode Januari-Desember 2019

No.	Kompetensi	Rata-rata	Predikat
1.	Pedagogik	80	Baik
2.	Kepribadian	80	Baik
3.	Sosial	78	Baik
4.	Profesional	60	cukup
	Rata-rata	74.5	cukup

Sumber: Data Primer SMA Neteri 2 Salatiga diolah, 2020

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja guru SMA Negeri 2 Salatiga belum termasuk kategori baik. Kurangnya kinerja guru tersebut berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan, hal ini terbukti dari hasil UN 2019 Indonesia, SMA Negeri 2 Salatiga belum termasuk 100 sekolah terbaik (Firda, 2019), artinya berdasarkan Ujian Nasional 2019, SMA Negeri 2 Salatiga jauh tertinggal dibanding dengan SMA Negeri lain di Indonesia. Berdasarkan data 10 peringkat SMA Jawa Tengah terbaik adalah: SMA Negeri 1 Surakarta, SMA Negeri 4 Surakarta, SMA Negeri 3 Semarang, SMA Negeri 1 Purworejo, SMA Negeri 1 Kudus, SMA Negeri 3 Surakarta, SMA Negeri 3 Sukoharjo, SMA Negeri 3 Klaten, dan SMA Negeri 7 Surakarta. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa SMA Negeri 2 Salatiga belum termasuk 10 (sepuluh) SMA terbaik Jawa Tengah (Sumura, 2019).

Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan, di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian (Rusyan, 2015: 17). Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini dibuktikan dengan penelitian Kristianto (2011), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Lestari (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepausan kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam pekerjaan. Martoyo (2000), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Bagi seorang guru, merasa tidak puas apabila imbalan yang diterima tidak sesuai dengan harapannya. Perasaan tidak puas tersebut tentunya akan mengganggu pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Guru dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Setiap guru memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda. Adakalanya dalam melaksanakan tugasnya guru lebih mendahulukan kepentingannya sendiri dengan meninggalkan tugas pokoknya, dan siswa diberi tugas untuk belajar sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Penelitian Subhan (2017), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Organizational Citizenship Behavior (OCB), merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati, dimana didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan juga dapat didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal yang diberikan oleh perusahaan (Triyanto dan Elisabeth, 2009). OCB merupakan sikap yang perlu ada dalam diri seorang guru, karena selain kemauan dan kemampuan mengerjakan tugas pokok yang diberikan kepadanya, guru juga mau melakukan tugas ekstra seperti bekerja sama dengan guru lain di sekolahnya sendiri maupun guru dilain sekolah, memiliki sifat suka menolong, memberi saran, dan berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi. Pengaruh OCB dengan kinerja dibuktikan oleh Fitriastuti (2013), yang meneliti pengaruh OCB terhadap kinerja, menyatakan bahwa OCB berkontribusi meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan terkait dengan rendahnya peringkat SMA dan hasil Ujian Negara SMA Negeri 2 Salatiga perlu dianalisis dengan cara meneliti kinerja guru, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Di SMA Negeri 2 Salatiga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMA Negeri 2 Salatiga?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Menganalisis pengaruh Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
6. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
7. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik untuk praktisi maupun akademisi dalam penelitian serupa selanjutnya.

1. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya.
2. Bagi SMA Negeri 2 Salatiga, penelitian ini dapat memberikan gambaran secara nyata mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru khususnya variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).