

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kunci utama dalam mencetak generasi unggul yang akan menentukan arah dan keberhasilan pembangunan bangsa.¹ Dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, peran guru sebagai pelaksana kebijakan pendidikan di tingkat sekolah menjadi sangat krusial. Guru bukan hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, pelatih, dan penilai bagi peserta didik dalam seluruh proses pembelajaran..²

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih memerlukan banyak pembenahan. Berdasarkan survei NJ MED (New Jersey Minority Educational Development) tahun 2023 terhadap 209 negara, Indonesia menempati peringkat ke-67 dalam kualitas pendidikan dunia. Salah satu faktor mendasar yang menjadi perhatian adalah rendahnya kompetensi dan kinerja sebagian guru. Data UKG (Uji Kompetensi Guru) tahun 2021 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru belum mencapai nilai minimal kelulusan. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum optimal dalam menjalankan peran profesionalnya. Peringkat Indonesia berada pada urutan ke-67 di antara Albania dengan peringkat ke-66 dan Serbia pada peringkat ke-68. Berdasarkan peringkat yang diperoleh Indonesia, belum menunjukkan prestasi yang signifikan jika dibandingkan dengan negara yang berada di Asia Tenggara.³

¹ Rahmat, Pupu Saeful. 2016. "Peran Pendidikan Dalam Membentuk Generasi Berkarakter Pancasila." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 3, No. 2.

² Subianto, Jito. 2013. "Peran Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat Dalam Pembentukan Karakter Berkualitas". *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 8, no. 02: 331–354.

³ New Jersey Minority Educational Development. 2023. "NJ MED's First Quarter World Top 20 Education Rankings for 2023". New York: World Top 20 Education Poll.

Dalam konteks pendidikan kejuruan, guru SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) memiliki peran yang lebih kompleks. Selain harus menguasai teori, mereka juga dituntut untuk menguasai keterampilan praktis agar dapat menghasilkan lulusan yang siap pakai di dunia kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru SMK menjadi suatu keharusan demi mendukung pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing.

Kecamatan Mojosari, Kabupaten Mojokerto, dipilih sebagai lokasi penelitian. Karena Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan dari kepala sekolah beberapa SMK swasta di Mojosari, ditemukan indikasi bahwa sebagian guru belum menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas mengajar secara optimal. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara langsung dengan beberapa guru yang mengungkapkan perasaan tidak puas dan belum sejahtera, baik dari sisi kompensasi maupun kondisi kerja. Ketidaksejahteraan ini berdampak pada rendahnya motivasi, semangat kerja, serta komitmen terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Dari fenomena tersebut, muncul kebutuhan mendesak untuk mengkaji faktor-faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Ketiga variabel ini memiliki keterkaitan yang erat dalam teori-teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang memadai dapat mendorong semangat dan motivasi guru, komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan terhadap sekolah, sedangkan kepuasan kerja menjadi indikator kesejahteraan psikologis yang berpengaruh pada produktivitas.

Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa komponen terkait kegiatan pembelajaran diantaranya meliputi peran guru sebagai pendidik dan sumber belajar di

sekolah sangat penting. Guru dianggap sebagai sosok sentral dalam proses pendidikan. Mereka berperan sebagai alat utama sebagai fasilitator dalam mengembangkan sikap yang positif, menumbuhkan rasa mandiri, menumbuhkan rasa ingin tahu dan meningkatkan kecerdasan logis agar sukses dalam pembelajaran. Kualitas kinerja guru memiliki dampak besar dalam sistem pendidikan, karena tidak peduli seberapa baik fasilitas dan kurikulum yang tersedia bagi siswa, semuanya tetap akan kembali pada kualitas kinerja guru.⁴

Kompetensi profesional guru memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kualitas pendidikan di suatu negara. Guru yang kompeten tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar, tetapi juga mampu menginspirasi, membimbing, dan membentuk generasi mendatang dengan baik.⁵ Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2021 mendapatkan hasil sebanyak 81% dari guru-guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum, hal tersebut menunjukkan tidak kompetennya guru serta rendahnya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang dapat berpengaruh negatif terhadap kualitas pendidikan.⁶ Data lain dari Duta.co mengungkapkan bahwa terdapat 60 persen guru di Indonesia belum memiliki kompetensi dalam pembelajaran, hal ini dapat dilihat dari kurangnya inovasi dalam kegiatan pembelajaran.⁷ Kurang kompeten guru terjadi karena rendahnya minat belajar, membaca, menulis dan membuat karya media pembelajaran. Selain itu rendahnya minat guru dalam mengikuti organisasi profesi, sehingga motivasi

⁴ Negara, Dwipa S. 2022. "Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru". *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4: 817–25.

⁵ Mighfar, Shokhibul, dkk. 2024. "Studi Perbandingan Kompetensi Profesional Guru Indonesia dan Thailand". *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*. Vol. 2. No. 4: 45-56.

⁶ Meriska, Mita. 2021. "Benarkah Kualitas Guru Di Indonesia Masih Rendah". Diakses pada 3 Mei 2023. <https://www.kompasiana.com/mitameriska/632ca02b08a8b520ef238812/benarkah-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah>.

⁷ Sunanto, "Faktor Rendahnya Kualitas Guru", Diakses <https://duta.co/faktor-rendahnya-kualitas-guru>, Diakses pada tanggal 1 Oktober 2024.

untuk meningkatkan kemampuan sangat rendah.⁸ faktor lain yang dapat menyebabkan guru kurang kompeten yaitu kurang semangat dalam berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, kurang disiplin, kurang efektif dan efisien dalam pembelajaran di kelas, kurikulum yang tidak sesuai dan berbagai hal lain yang berada dalam lingkungan sekolah.⁹

Kurangnya kompetensi guru diperlukan perbaikan mendasar untuk meningkatkan profesionalitas dan mutu kerja di bidang pendidikan secara turukur. Kepala sekolah sebagai seorang manajer harus mewaspadai permasalahan pendidikan yang berkaitan dengan kinerja guru. Menurut Vridyaningtyas, Semangat seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh kepuasan terhadap kompensasi yang diterima. Kompensasi yang diterima oleh guru berupa sebuah penghargaan atau imbalan sebagai bentuk balasan atas seluruh jasa.¹⁰ Dalam konteks ini, jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu finansial dan non-finansial. Elemen-elemen yang terdapat dalam kompensasi finansial yaitu bonus, gaji pokok dan insentif. Sementara itu, komponen yang termasuk dalam kompensasi non-finansial meliputi jaminan sosial, fasilitas kesehatan, kesejahteraan, layanan tambahan, dan waktu liburan. Ketika seorang guru menerima kompensasi yang memadai sesuai harapan, mereka cenderung menunjukkan peningkatan kinerja dengan bekerja lebih giat, hadir tepat waktu, serta memberikan kontribusi lebih pada pekerjaan mereka.¹¹

Selain itu kinerja yang baik dapat terjadi dengan adanya perilaku komitmen organisasi pada individu tiap guru. Menurut Newstrom komitmen organisasi atau

⁸ Veirissa, Audi H. 2021. "Kualitas Guru di Indonesia". Prosiding Seminar Nasional. Vo. 4 No. 1: 267 – 272.

⁹ Syarifudin Yunus. 2017. "Mengkritisi Kompetensi Guru". Diakses pada 3 Mei 2023. <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>.

¹⁰ Vridyaningtyas, Elsa. 2022. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Work Overload sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Di Yogyakarta". *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 17, no. 2: 19–26.

¹¹ Sunyoto, Danang. 2015. "Penelitian Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Media Pressindo*.

loyalitas pekerja merupakan tingkatan pekerja dalam mengidentifikasi organisasi dan aktif berpartisipasi dalam lingkungan organisasi.¹² Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, akan lebih nyaman di dalam lingkungannya dan loyal terhadap pekerjaannya. Hal tersebut memiliki alasan yaitu bahwa di dalam jiwa yang terdapat semangat dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.¹³

Menurut Allen dan Meyer (1990) terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu: (1) komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. (2) komitmen kontinyu (*continuance commitment*) merupakan sebuah persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. (3) komitmen normative (*normative commitment*) yaitu perasaan karyawan mengenai kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.¹⁴

Upaya meningkatkan kinerja karyawan selain pada faktor komitmen terhadap organisasi, faktor lainnya yaitu tentang kepuasan dalam bekerja. Faktor kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang pekerja yang memiliki emosional yang positif, hal ini

¹² Wibowo. 2017. "Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

¹³ Maranta, B. H, dkk. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BUMN Kota Semarang. Vol. 2. No. 2.

¹⁴ Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment, *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), pp.1-18.

dapat dilihat pada perasaan senang dan cinta karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap senang dan cinta terhadap pekerjaan, dapat dilihat dari moralitas kerja, Tingkat kedisiplinan dan ketercapaian pekerjaannya.¹⁵

Kondisi seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang memiliki tingkat positivities emosional disebut dengan kepuasan kerja. Hal tersebut berkaitan terhadap perilaku dalam bekerja, yang tercermin dalam cara mereka berpikir dan bertindak. Secara kognitif, kepuasan kerja mencakup keyakinan pekerja terhadap pekerjaan dan situasi kerja. Meningkatnya kinerja setiap individu ditandai dengan rasa puas terhadap pekerjaannya.¹⁶

Kinerja seorang guru tidak hanya mencerminkan kemampuannya, tetapi juga seberapa baik dia dapat melaksanakan tugasnya dengan motivasi yang tinggi. Tolak ukur kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan menunjukkan serta menerapkan keterampilannya pada kompetensi yang dimilikinya dalam konteks pembelajaran di sekolah. Tugas yang harus dilaksanakan yang berkaitan dengan kinerja seorang guru seperti merencanakan pembelajaran, mengelola pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi dari hasil pembelajaran oleh siswa. Dalam merencanakan pembelajaran, guru perlu memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan pembelajaran siswa di kelas dan merancang strategi pembelajaran yang tepat.

Sebagai pemimpin, guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar di mana siswa dapat bertumbuh dan berkembang secara baik. Seorang guru dalam melakukan penilaian harus dapat mengevaluasi proses pembelajaran siswa secara komprehensif. Guru yang kompeten dan berkinerja tinggi sebagai penyemangat siswa dalam belajar, diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas pembelajar di masa yang mendatang.

¹⁵Sutrisno, Edy. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jakarta: Kencana*.

¹⁶ Paparang, N.C.P. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Pos Indonesia di Manado". *Productivity* 2, no.2: 119–23..

Melihat latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK DI KECAMATAN MOJOSARI KABUPATEN MOJOKERTO”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta di kecamatan Mojosari kabupaten Mojokerto?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta di kecamatan Mojosari kabupaten Mojokerto?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta di kecamatan Mojosari kabupaten Mojokerto?
4. Apakah kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di kecamatan Mojosari kabupaten Mojokerto.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di kecamatan Mojosari kabupaten Mojokerto.

3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta di kecamatan Mojosari kabupaten Mojokerto.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK Swasta di kecamatan Mojosari kabupaten Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, di antaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) serta Psikologi Pendidikan. Secara spesifik:

Dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja individu dalam lingkungan kerja, dalam hal ini guru sebagai tenaga profesional di institusi pendidikan.

Dalam konteks Psikologi Pendidikan, hasil penelitian ini juga menambah referensi mengenai faktor-faktor psikologis dan lingkungan yang memengaruhi performa guru sebagai pendidik, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran siswa.

Penelitian ini juga memberikan dasar teoritis untuk mengembangkan intervensi psikologis, seperti pelatihan peningkatan motivasi kerja, peningkatan kepuasan kerja, atau penguatan komitmen organisasi dalam konteks sekolah.

2. Bagi Instansi atau Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, khususnya terkait pemberian kompensasi, peningkatan loyalitas guru, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara optimal.

3. Bagi Guru atau Karyawan

Penelitian ini memberikan informasi yang dapat meningkatkan kesadaran guru mengenai pentingnya faktor-faktor psikologis dalam mendukung performa kerja mereka. Selain itu, guru juga dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan bagaimana meningkatkan komitmen terhadap sekolah.

4. Bagi Mahasiswa dan Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi rujukan dan inspirasi bagi mahasiswa dan akademisi dalam mengembangkan kajian-kajian lanjutan yang berkaitan dengan perilaku kerja, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja, baik dalam konteks pendidikan maupun organisasi lain.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan yang ingin mengeksplorasi lebih dalam hubungan antarvariabel atau mengembangkan

model intervensi untuk meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan psikologis yang lebih aplikatif dan komprehensif.

E. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti membatasi penelitian sebagai berikut:

1. Subjek penelitian pada guru SMK Swasta di kecamatan Mojosari kabupaten Mojokerto
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel kompensasi, komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.
3. Kompensasi yang diteliti yaitu mengenai gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas.
4. Komitmen Organisasi yang diteliti yaitu mengenai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
5. Kepuasan kerja yang diteliti yaitu mengenai pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja.
6. Kinerja karyawan yang diteliti yaitu mengenai kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

F. Penelitian Terdahulu

Menurut peneliti, tidak ada penelitian yang memiliki judul yang sama dengan judul penelitian ini, tapi mungkin ada penelitian yang serupa seperti:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Bonaventura H.M (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi	Variabel Terikat: Kinerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Ada Kesamaan pada	Perbedaan terletak pada variabel

		Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BANK BUMN Kota Semarang	Karyawan Variabel Bebas: Komitmen Organisasi	karyawan baik secara simultan maupun parsial.	Variabel Komitmen organisasi dan kinerja karyawan.	kompensasi, kepuasan kerja, waktu, populasi, dan tempat penelitian
2.	Ritha Amalia W. (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN 9 Kota Tangerang Selatan.	Variabel Terikat: Kinerja karyawan Variabel Bebas: Komitmen Organisasi	Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru SMAN 9 Kota Tangerang Selatan.	Ada Kesamaan pada Variabel Komitmen Organisasi	Perbedaan terletak pada variabel kompensasi, kepuasan kerja, waktu, populasi, dan tempat penelitian
3.	Fahruri, Hendri (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen organisasi sebagai Variabel intervening pada SDN 08 Alahan Panjang.	Variabel Terikat: Kinerja guru Variabel Bebas: Kompensasi dan Kepuasan Kerja Variabel Intervening: Komitmen Organisasi	variabel Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru dan variabel Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja guru dan tidak memediasi Kompensasi pada SDN 08 Alahan Panjang, Kab. Solok, Provinsi Sumatera Barat.	Ada Kesamaan pada komitmen Organisasi dan kinerja	Perbedaan terletak pada variabel \komitmen,k epuasan kerja, selain itu waktu , populasi, dan tempat penelitian juga berbeda.
4	Destrina Permata Sari dkk. (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera	Variabel Bebas: Komitmen Organisasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Senyum Sehat Sejahtera	Sama menggunakan Komitmen Organisasi dan Kinerja sebagai variabel utama	Berbeda dalam setting (perusahaan berbeda), sampel (karyawan PT. Senyum Sehat Sejahtera), dan persamaan regresi dari variabel
5	Dewi & Khotimah (2020)	Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin	Variabel Bebas: Disiplin Kerja,	Disiplin kerja memiliki hubungan linier signifikan terhadap kinerja	Variabel Disiplin Kerja sama	Fokus pada mutu pendidikan (bukan

		Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SD	Profesionalisme Variabel Terikat: Mutu Pendidikan	(mutu) guru	dengan penelitian Ritha Amalia; sama berfokus ke guru	kinerja langsung), dan terdapat variabel profesionalisme
--	--	---	---	-------------	---	--