

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi yang begitu cepat dan ketat saat ini menyebabkan persaingan tuntutan bagi semua sektor untuk meningkatkan kreatifitas dan ide untuk peningkatan Sumber Daya Manusia yang semakin inovatif dan berkelanjutan. Banyak perusahaan, instansi pemerintah maupun pekerja swasta mengembangkan ide kreatif baik dalam bentuk konseptual maupun pengaplikasian dalam kehidupan sehari-hari guna meningkatkan kualitas kerja dan kinerja dari seorang tersebut (Triatmoko dan Yuniawan, 2023). Salah satu sektor yang paling penting dalam pengembangan ini adalah sektor pendidikan. Sektor pendidikan yang merupakan tumpuan dari masa depan generasi bangsa diharuskan mengalami perubahan seperti pada sektor lainnya. Model pola kurikulum pendidikan yang terkesan sama dari tahun ke tahun merupakan bukti bahwa sektor pendidikan tidak mengalami perkembangan yang signifikan untuk mengikuti perkembangan globalisasi terutama di Indonesia. Tentu saja, hal ini merupakan tugas besar dari seorang tenaga pendidik untuk dituntut mengembangkan konsep pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman (Aini, 2023). Hal ini tentunya harus dilakukan dengan kinerja yang semakin meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guna meningkatkan kualitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif sebagai variabelnya.

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau, di mushola, di rumah, dan lain sebagainya. Dengan demikian seorang guru harus menguasai berbagai kompetensi baik pedagogis, kepribadian, sosial kemasyarakatan maupun profesional (Heriyansyah, 2018). Pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Secara umum, seorang Guru harus memiliki dua kualitas: kemampuan dan loyalitas. Ini berarti bahwa guru harus memiliki kemampuan untuk menerapkan teori pengajaran yang efektif dari bidang studi yang diajarkan, serta kemampuan untuk melakukannya (Sofia et al., 2023).

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan secara sadar dan antusias untuk mencapai sasaran tertentu (Putra, 2021a). Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Kata butuh, ingin, keinginan, dan dorongan semuanya bersinggungan dengan motif, dari situlah kata motivasi berasal (Putra, 2021b). Proses mental adalah proses pembentukan persepsi diri seseorang. Biasanya seorang pekerja/pegawai untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor yang mendorong atau mendorong faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara satu dengan lainnya. Berbagai keinginan dan

kebutuhan tersebut terjadi karena adanya proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seorang pekerja (Sutrisno et al., 2023).

Dalam pernyataan Hendri (2023) ada sejumlah hal yang dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaannya. Beberapa hal tersebut dapat berasal dari dalam diri sendiri, sementara yang lain mungkin disediakan oleh instansi atau organisasi. Terlepas dari sumbernya, ketika seorang merasa kebutuhannya terpenuhi dan sebagai hasilnya mampu meningkatkan kehidupan mereka sendiri, hal itu dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan. Agar organisasi menjadi sukses dan membuat kemajuan yang berkelanjutan, seseorang perlu dimotivasi. Suasana kerja, peralatan, kondisi lingkungan, daya dukung, kompensasi, penghargaan, perhatian dan komunikasi merupakan faktor penting dalam memotivasi seseorang. Motivasi datang dari dalam dan dari luar diri sendiri, dan itu berdampak baik pada individu maupun organisasi.

Menurut Heslina et al. (2023) Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Utami dan Kamal (2023) menyatakan perilaku kerja inovatif yang ada pada organisasi terbentuk dari ide-ide dari kelompok atau unit-unit yang ada pada organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari pihak pemilik ide tersebut. Faktor yang mendorong suatu organisasi tetap dapat bertahan dan menguasai pangsa pasar di bidangnya masing-masing adalah kekuatan inovasi yang selalu dipertahankan dari waktu ke waktu. Inovasi ini diperoleh dari pemikiran individu-individu yang tergabung dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu,

perilaku kerja inovatif bagi seseorang sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi. Dalam rangka menumbuhkan perilaku kerja inovatif, organisasi menjadikan inovasi sebagai salah satu komponen dalam visi dan misi organisasi yang harus dipahami dan diimplementasikan setiap individu dalam organisasi (Setyowati dan Etikariena, 2019).

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari pekerjaan yang sudah dijalankan dengan tetap memperhatikan proses yang ada dan sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja menjadi salah satu sumber keberhasilan suatu organisasi, sehingga adanya kinerja yang berkualitas akan menjadikan suatu organisasi lebih berkembang dan berkualitas. Sementara itu, Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Namun pada kenyataannya banyak fakta yang menunjukkan bahwa kinerja masih terlihat belum optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan. Kinerja kurang optimal karena guru hanya melaksanakan tugas-tugas rutin tanpa kreatifitas. Kemampuan guru berinovasi relatif tertutup, dan kreativitas tidak termasuk prestasi. Kinerja mengukur keberhasilan seorang guru dalam menunaikan tugasnya. Guru yang berkinerja tinggi akan berhasil dalam mengajar. Namun pada kenyataannya banyak fakta yang menunjukkan bahwa kinerja masih terlihat belum optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan. Kinerja kurang optimal karena guru hanya melaksanakan tugas-tugas rutin tanpa kreatifitas. Kemampuan guru berinovasi

relatif tertutup, dan kreativitas tidak termasuk prestasi (Indriawati et al., 2022). Pentingnya kinerja dalam mutu pendidikan di sekolah, maka seorang guru harus menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dapat menjadi standar kinerja. Dan kompetensi tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam menjalankan tugas pendidik sebagai seorang guru.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Makin besar kepuasan kerjanya semakin positif sikap kerjanya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai salah satu penunjang keberhasilan pelaksanaan tugas fungsional guru (Zulfah, 2023). Dikutip dari Astuti (2017) Salah satu faktor penting di dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah terciptanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaan yang dijalannya. Guru yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapatkan sesuatu paling sedikit. Sedangkan guru yang paling merasa puas adalah guru yang menginginkan banyak dan banyak pula mendapatkannya. Kepuasan kerja guru menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan guru dan organisasi sekolah.

Berdasarkan beberapa hasil riset penelitian terdahulu, termasuk Agustian dan Fitria (2020), Sari dan Kurniawan (2023), dan Nurmalitasari dan Andriyani (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai variabel mediasi. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif terhadap hasil yang diteliti. Namun, dalam penelitian (Karanita dan Kurniawan, 2022), Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif. Sehingga, dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi terhadap hasil yang diteliti.

Penelitian ini akan dilakukan pada Sekolah Muhammadiyah yang berada di Kecamatan Wonosobo, Jawa Tengah. Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Unit analisis yang akan dipakai pada penelitian ini adalah semua guru yang bekerja di perusahaan ini mulai dari guru magang sampai kepala sekolah. Penelitian ini akan dilakukan dengan metode *survey* dengan menggunakan kuesioner.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka ditemukan beberapa rumusan masalah seperti berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?
4. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja?
7. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang didapatkan berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis dan mengetahui perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan tentang pentingnya beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu seperti motivasi kerja, perilaku kerja inovatif dan kepuasan guru sebagai variable mediasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga untuk meningkatkan kualitas kinerja serta memberikan gambaran berdasarkan riset untuk menjalankan usaha kedepannya harus menyiapkan SDM dengan kualitas yang baik.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi sekolah dalam mempertimbangkan lagi kualitas serta kinerja para guru, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja guru yang lebih memuaskan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.