

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dunia pendidikan pada saat ini sedang mengalami gejolak yang berharap ada perubahan yang pesat sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi. Bersamaan dengan itu, bangsa Indonesia ini sedang dihadapkan pada sebuah fenomena tentang rendahnya daya saing. Kunandar (2007) menyebutkan bahwa rendahnya daya saing tersebut dapat ditinjau melalui peringkat *Human Development Index* (HDI). Peringkat HDI negara Indonesia mulai tahun 2010 hingga 2014 secara berturut-turut tetap berada pada posisi 108 dari 187 negara (Human Development Report, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa negara Indonesia tidak mengalami adanya peningkatan, bahkan bisa dikatakan cenderung diam ditempat. Rendahnya daya saing adalah indikator bahwa pendidikan di Indonesia belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Mulyasa, 2011). Oleh karena itu, saat ini dibutuhkan adanya peningkatan mutu pendidikan yang dapat menentukan keberhasilan pembangunan bangsa.

Berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan tersebut, guru sebagai ujung tombak pendidikan memegang peranan penting dan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat

umum yang telah mempercayakan guru dalam membina anak didik. Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mengakibatkan kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Mardjuki (2007) dalam Wardana (2013) menyatakan kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Demikian halnya dengan Kunandar (2007), yang mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan. Hal ini disebabkan karena guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subyek dan obyek belajar dalam proses belajar mengajar.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh pekerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya pada organisasi tempat ia bekerja (Mangkunegara, 2010). Menurut Borman dkk. (2003), kinerja merupakan *output* (sebuah hasil) yang diharapkan organisasi dari perilaku tertentu yang dilakukan oleh pekerjanya selama periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja menjadi sebuah hal yang penting karena berkaitan dengan tujuan organisasi. Organisasi dan pekerja tersebut akan mengetahui hasil dari wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi, tentunya dengan tidak melanggar hukum, moral, dan etika (Mangkunegara, 2005). Semakin tinggi hasil yang dicapai maka semakin tinggi pula kinerjanya. Oleh sebab itu, penting bagi pekerja untuk memiliki kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja guru ini penting karena kinerja guru dapat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran dan pembimbingan peserta didik. Hal ini dikarenakan kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Disamping itu, kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan (Susanto, 2012). Berbagai penelitian telah menggambarkan betapa pentingnya peranan kinerja guru dalam menyukseskan kegiatan pendidikan, diantaranya penelitian yang telah dilakukan oleh Sudjana (2002) dalam Widoyoko (2002) yang menemukan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%; penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%; dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

Demi meningkatkan kinerja guru, pemerintah melakukan sertifikasi guru. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kesejahteraan guru (Kartadinata, 2008; Muslich, 2007). Menurut Undang-Undang Nomor 14 (UU No. 14) tahun 2005 pasal 1 ayat 11, sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesionalitas guru. Guru yang telah memiliki kompetensi profesional tentu memiliki kinerja yang baik (Sitepu, 2013). Kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai ini diharapkan meningkatkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, sehingga mampu meningkatkan hasil belajar siswa (Yamin dan Maisah, 2010). Hal tersebut

menunjukkan bahwa dengan adanya sertifikasi guru, maka pemerintah memiliki harapan tinggi akan peningkatan kinerja setiap guru melalui sertifikasi tersebut.

Pada kenyataannya, harapan akan adanya peningkatan kinerja pada guru yang tersertifikasi ternyata tidak memberikan hasil yang baik. Berdasarkan hasil *survey* yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) ditemukan bahwa kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi belum memuaskan (Cahyawati, 2009). Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perubahan maupun peningkatan signifikan pada kualitas diri dan pembelajaran di sekolah melalui kinerja guru yang tersertifikasi tersebut. Selain itu berdasarkan kajian implementasi sertifikasi guru yang disampaikan oleh Mantan Menteri Pendidikan Nasional Mohammad Nuh dalam pembukaan Seminar dan Pelatihan Guru Menulis disebutkan bahwa guru-guru yang sudah lolos sertifikasi umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional, maupun sosial. Guru hanya aktif menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lolos, kualitas mereka justru semakin menurun (Kompas, 2010).

Hal ini juga didukung dengan fakta yang ada pada temuan penelitian yang dilakukan oleh Hariri (2010) menyatakan bahwa sertifikasi guru memberikan pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Pada penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa masih banyak kinerja guru yang belum meningkat setelah menerima sertifikasi. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian Fitrianiingsih (2011) yang menemukan bahwa tidak ada perbedaan kinerja guru antara guru sertifikasi dan guru non sertifikasi. Lebih jauh lagi ditemukan fakta bahwa kinerja guru bersertifikasi mengalami penurunan kinerja. Kinerja guru yang telah lulus

sertifikasi mengalami penurunan dibandingkan sebelum lulus sertifikasi (Hariri, 2010; Anif, 2012). Penurunan kinerja ini sebesar 43%, sedangkan yang kinerjanya tetap sebanyak 54% (Anif, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang telah tersertifikasi belum mampu memenuhi harapan.

Permasalahan serupa terjadi juga di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Surabaya. Kinerja para gurunya yang telah tersertifikasi masih ada yang belum sesuai standar. Hal tersebut tampak dari beberapa penilaian dalam aspek kinerja yang diharapkan pada guru yang telah tersertifikasi bahwa wajib menyusun silabus, melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK), dan juga masalah penggunaan teknologi informasi sebagai alat bantu ajar. Seperti yang tampak pada cuplikan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 1 Surabaya berikut ini:

“Jika dievaluasi lebih lagi memang ada guru yang tersertifikasi kinerjanya menurun karena sejauh ini memang belum terlihat peningkatan prestasi, bisa dibilang mereka bekerja dibawah standar. Kan sudah seharusnya mengumpulkan silabus sebelum awal semester dimulai tapi tidak dikumpulkan sampai belajar mengajar sudah berjalan. Itu juga belum tentu melakukan PTK diakhir semesternya. PTK itu penelitian tindakan kelas dan itu sangat penting karena menyangkut pengembangan cara dia membikin silabus pada semester berikutnya. Bahkan mungkin cuma ada tiga aja yang mengerjakan. Belum lagi ditambah mayoritas guru belum bisa mengajar menggunakan *power point*.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut memperlihatkan kinerja guru yang telah tersertifikasi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan pemerintah. Apabila dilihat dari indikator Penelitian Tindakan Kelas (PTK) maka masalah kinerja guru di SMAN 1 Surabaya ini sangat dikhawatirkan karena hanya ada 3 dari total 37 guru tersertifikasi yang sudah memenuhi standar guru tersertifikasi. Aspek-aspek pada kinerja guru yang telah tersertifikasi seharusnya sudah

terpenuhi mengingat aspek-aspek tersebut telah digunakan dalam penilaian pada seleksi menjadi guru yang tersertifikasi.

Penulis mencoba melakukan pengecekan terhadap beberapa guru secara acak. Penulis melakukan wawancara kepada bapak guru mata pelajaran Bahasa Inggris dan ibu guru mata pelajaran seni rupa. Berikut cuplikan wawancara dengan bapak guru mata pelajaran Bahasa Inggris:

“Saya itu sebenarnya lebih bersemangat mengajar di lembaga kursus, kan saya ngajar disitu juga sore harinya. Kenapa bisa begitu? Murid-muridnya itu berbeda. Anak mau les itu kan bayar sendiri, atas keinginannya sendiri. Kan bisa dia malah main dan gak perlu les. Disini bedanya, mereka semangat dan cenderung cepat menguasai materi-materi yang saya berikan. Berbeda dengan sekolah. Sekolah itu kan wajib, apalagi di Surabaya ini gratis. Jadi mereka belajar atas dasar kewajiban, bukan keinginan. Akhirnya ya mengerjakan soal juga apa adanya, dikasih tugas juga apa adanya. Kan jadi percuma kita sudah susun silabus sebagus mungkin tapi muridnya malah seperti itu. Jadi ya pakai silabus yang kemarin sudah cukup. Kan tujuannya untuk sekedar lulus. Jadi ya sehari-harinya seperti ini disini, karena saya juga PNS disini ya jadi tetap harus mengajar disini. Tetapi untuk *passion* saya lebih semangat dan merasa tertantang saat mengajar di lembaga kursus luar itu.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa guru tersebut juga mengakui bahwa ada aspek dalam penilaian kinerja guru yang tersertifikasi yang belum dia penuhi. Sedangkan cuplikan wawancara dengan ibu guru mata pelajaran seni rupa seperti berikut ini:

“Buat apa mas menuntut murid harus bagus, nilainya harus bagus. Seni rupa itu ya gitu, gak perlu harus karyanya indah. Pokoknya ngerjakan saja sudah saya kasih nilai lulus. Jadi buat apa bikin silabus kalau setiap tahunnya sama saja materinya. Tinggal pakai yang lama. Bisa juga minta teman yang sama ngajar seni rupa, kan seni rupa juga sama semua.”

Berdasarkan hasil wawancara pada guru yang kedua ini juga mengakui bahwa ada aspek dalam penilaian kinerja guru yang tersertifikasi yang belum dia penuhi. Dari kedua wawancara tersebut memang tampak perbedaan pada aspek mana

yang belum optimal. Selain itu, dari kedua wawancara tersebut bisa jadi terdapat perbedaan penyebab belum optimalnya kinerjanya.

Kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara garis besar, faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari individu itu sendiri, meliputi kepribadian, motivasi internal dan kemampuan kerja (DuBrin, 2008), serta komitmen pekerja itu sendiri (Becker dkk., 1996; dalam Arnold dan Daniield, 2005). Sementara pada faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan, meliputi peran *leader* (pemimpin), sistem pengawasan (DuBrin, 2008), dan *reward* (imbalan) (Vroom, 1964; dalam Arnold dan Daniield, 2005).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja (Robbins dan Coulter 2010; Greenberg dan Baron 1997; Thamrin 2012; Purnama 2013). Menurut Kreitner dan Kinicki (2007) kepuasan kerja merupakan afektif atau respons emosional pada aspek pekerjaan seseorang. Sejalan dengan hal tersebut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut berarti bahwa kepuasan kerja melibatkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi (Robbins dan Coulter, 2010).

Hal serupa juga dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (1997) yang menyatakan bahwa seorang yang puas terhadap pekerjaannya akan melakukan hal positif dengan membantu pemimpin mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Perilaku positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang puas terhadap pekerjaannya ini biasanya ditunjukkan melalui kinerjanya, seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Thamrin (2012) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purnama (2013) yang menemukan pengaruh positif kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Lebih lanjut Tiffin (1958) dalam Purnama (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada seorang guru, baik terhadap pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, atau hubungan dengan rekan kerja maupun pimpinan, maka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Faktor lain yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi (Daft, 2003). Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan untuk organisasi mereka dan merupakan proses yang berkesinambungan, dimana karyawan juga berpartisipasi dalam menyatakan perhatian mereka pada keberadaan dan keberhasilan organisasi (Luthans, 2005). Komitmen organisasi dapat juga didefinisikan sebagai cara untuk mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam sebuah organisasi dan ingin menjadi anggota tetap dari suatu organisasi (Robbins, 2002). Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi merujuk pada keteguhan seseorang untuk tetap bertahan di tempat ia bekerja dengan memberikan kontribusi terbaiknya demi tercapainya tujuan organisasi. Mowday dkk., (1982)



mengidentifikasi bahwa karyawan yang berkomitmen akan melakukan pekerjaan lebih baik daripada yang kurang berkomitmen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh anggota dalam organisasi maka seseorang tersebut akan cenderung meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut, komitmen organisasi secara signifikan dan positif akan mempengaruhi kinerja (Luthans dkk., 1985; Chi dkk., 2007; Chi dkk., 2008, dalam Yeh dan Hong, 2012). Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Thamrin (2012) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Permasalahan pada kinerja guru ini menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh institusi pendidikan, mengingat guru memegang peranan sangat penting dalam pendidikan. Hal tersebut seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Heyneman dan Loxley (1983) yang dilakukan di 29 negara yang menemukan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Permasalahan belum optimalnya kinerja guru yang tersertifikasi menjadi poin penting dalam penelitian ini, mengingat pendidikan di Indonesia saat ini belum mampu menghasilkan SDM yang berkualitas dari rendahnya daya saing yang dimiliki. Padahal seharusnya dengan adanya sertifikasi guru dapat meningkatkan mutu hasil pendidikan sebagaimana tertulis pada UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disebutkan bahwa tujuan sertifikasi guru adalah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan. Oleh sebab

itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh pada kinerja guru yang tersertifikasi di SMAN 1 Surabaya. Tentunya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi bukan hal baru pada ranah penelitian kinerja, namun literatur yang membahas ketiga variabel ini secara bersamaan dalam konteks guru SMA negeri yang tersertifikasi masih sangat terbatas sehingga penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidup atau cita-citanya secara optimal. Untuk meningkatkan SDM yang berkualitas, yang mampu bersanding dan bahkan bersaing dengan negara maju, diperlukan guru dan tenaga kependidikan profesional yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan. Hal ini penting terutama apabila dikaitkan dengan peranan guru yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta membentuk kompetensi peserta didik.

Sehubungan dengan hal tersebut sudah sewajarnya pemerintah terus menanamkan upaya mencari alternatif untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Salah satu yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan melakukan program sertifikasi guru (Mulyasa, 2011). Sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru, diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan (Widoyoko, 2008). Tujuan

pelaksanaan sertifikasi guru baik guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun swasta adalah meningkatkan kinerja guru (Muslich, 2007).

Kinerja guru merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan mengingat peran guru yang sangat penting dalam dunia pendidikan, dimana kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Herzberg dalam Sumantri (2001) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja sehingga mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Lebih lanjut, Greenberg dan Baron (1997) menyatakan bahwa seorang yang puas terhadap pekerjaannya akan melakukan hal positif dengan membantu pemimpin mereka dalam mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini diwujudkan melalui kinerja seseorang. Suatu penelitian yang dilakukan oleh Thamrin (2012) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya adalah komitmen organisasi, yang merupakan cara untuk mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam sebuah organisasi serta ingin menjadi anggota tetap dari suatu organisasi (Robbins, 2002). Lebih lanjut Mowday dkk., (1982) mengidentifikasi bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan pekerjaannya lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dapat berdampak pada peningkatan kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Thamrin (2012) yang menemukan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap

kinerja, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang sudah bersertifikasi. Berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi empiris pada institusi pendidikan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari guru yang sudah memiliki sertifikasi pada kinerja guru. Hal tersebut berdasarkan pada peningkatan kinerja individu akan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan, dalam hal ini dapat meningkatkan mutu pendidikan yang ada.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah penelitian ini hanya dibatasi pada:

1. Lingkup masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
  - a. Guru yang telah tersertifikasi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 (PP No. 74) tahun 2008, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesionalitas guru (UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 11). Guru yang telah tersertifikasi adalah guru yang

telah lulus serangkaian proses sertifikasi dan memperoleh sertifikat sebagai tenaga profesional.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Weiss dkk. (1967) dalam Vasiliki dan Efthymios (2013), kepuasan kerja merupakan sikap, karena banyak peneliti mendefinisikan sebagai perilaku. Kepuasan kerja adalah sikap (positif atau negatif) pada penilaian karyawan untuk pekerjaan atau kondisi kerjanya. Weiss dkk. (1967) dalam Frye (2012) mengukur kepuasan kerja secara umum sebagai agregat persepsi karyawan dari dua belas aspek intrinsik berasal dari pekerjaan mereka, enam aspek ekstrinsik berasal dari pekerjaan mereka, kemampuan teknis pengawas karyawan, dan hubungan humanistik antara karyawan dengan pengawas. Alat ukur kepuasan kerja Weiss dkk. (1967) ini disebut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ).

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, seperti yang diungkapkan oleh Allen dan Meyer dalam Pastorino dan Doyle-Portillo (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi untuk suatu organisasi adalah terkait dengan retensi karyawan dalam organisasi. Lebih lanjut Allen dan Meyer (2004) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen yang dapat digunakan untuk mengukur

komitmen organisasi yang terdiri dari *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kontinu), dan *normative commitment* (komitmen normatif).

d. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan tugas utama guru, dimana hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan, keterampilan, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru (Pedoman Penilaian Kinerja Guru, 2012). Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009). Penilaian kinerja guru menurut Pemdiknas Nomor 35 tahun 2010 adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya.

2. Penelitian ini dilakukan pada guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dalam menentukan rumusan masalah penelitian ini, penulis mengacu pada latar belakang permasalahan yang terjadi. Latar belakang permasalahan yang

terjadi pada penelitian ini telah penulis jelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi?
2. Apakah komitmen afektif mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi?
3. Apakah komitmen kontinu mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi?
4. Apakah komitmen normatif mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kontinu terhadap kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang telah tersertifikasi.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini yaitu:

1. Memberi pengetahuan bagi peneliti dan pembaca tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang telah tersertifikasi.
2. Mengembangkan ilmu dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta ilmu psikologi secara umum tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang telah tersertifikasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan bagi peneliti lain yang ingin melakukan kajian lanjutan mengenai kinerja guru.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat teoritis penelitian ini yaitu:

1. Memberi pengetahuan pada instansi pendidikan, khususnya SMAN 1 Surabaya, dan masyarakat tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang telah tersertifikasi.
2. Memberi informasi bagi *supervisor* pendidik profesional, khususnya Kepala Sekolah SMAN 1 Surabaya, tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang telah tersertifikasi agar dapat mengoptimalkan kinerja para tenaga pendidiknya.
3. Memberi hasil empiris pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Surabaya yang tersertifikasi sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang sejenis.