

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan (*Satisfaction*)

Pengertian kepuasan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa, kepuasan adalah rasa lega, senang, tak ada yang harus disalahkan (Daryanto, 1997). Kepuasan (*satisfaction*) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan (*satisfaction*) diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. Seseorang yang puas akan menunjukkan sikap positif, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas akan menunjukkan sikap yang negatif. Sikap ini dalam dunia perusahaan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2006).

Kemudian oleh Vrom (As'ad, 2003) dikatakan sebagai “refleksi dari *attitude* yang bernilai positif”. Hoppeck menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitiannya terhadap 309 karyawan pada satu perusahaan di New Pennsylvania USA, bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu, seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian kepuasan di atas, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan perasaan senang pada diri

seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan baik di dalam maupun di luar pelaksanaan pekerjaannya. Ini merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungan kerjanya.

2. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan. Orang bekerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Kaitannya dengan kepuasan kerja guru sangat erat dengan unjuk kerja guru itu sendiri. Menurut Ali Imron (1995) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin baik unjuk kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru maka semakin rendah pula unjuk kerjanya. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya.

Menurut Locke (Munandar, 2006), kepuasan kerja adalah *the appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one's basic needs*. Locke (Wijono, 2011) mengatakan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari

karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Kemudian Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Howl dan Dipboye (Waluyo, 2009) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Rambo (Haryono, 2001) mengemukakan kepuasan kerja merupakan reaksi efektif individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Kinicky dan Robert (Andini, 2006) adalah kecenderungan emosi terhadap pekerjaan. Kecenderungan emosi ini dikemukakan Newstorm sebagai emosi suka atau tidak suka terhadap pekerjaan. Robbins dan Timothy (Andini, 2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Pendapat ini sejalan dengan McShane dan Glinow (Andini, 2006) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaan. Meskipun demikian menurut McShane dan Glinow

penilaian tersebut juga diberikan kepada konteks pekerjaan sesuai dengan persepsinya terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosi di dalamnya. Menurut McShane dan Glinow, seseorang tetap dapat menyukai teman kerjanya meskipun kurang puas pekerjaannya.

Kepuasan kerja sebagai sikap terhadap pekerjaan dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2008), sedangkan Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pegawai tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang pekerjaan". Kemudian Menurut Gibson (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcome* intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang *outcome* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya (Andini, 2006).

Tiffin (Suprihanto, 2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama pimpinan dengan karyawan. Kemudian Blue (Suprihanto 2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Beberapa pendekatan ditemukan dari hasil eksplorasi teori kepuasan kerja. Pendekatan pertama berorientasi individu, menekankan pengkondisian lingkungan, dan pemberian *reward* untuk membangun kinerja personal di dalam organisasi. Pendekatan kedua menekankan pentingnya hubungan antar pribadi dan supervisi di dalam organisasi. Sejalan dengan ini maka organisasi membangun sistem pemberian *reward* untuk mempengaruhi kepuasan dalam kelompok kerja. Pendekatan yang ketiga berorientasi pada pekerjaan dan pertumbuhan individu di dalam pekerjaan. Variasi tugas dan otonomi serta peluang untuk mengembangkan diri digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendekatan-pendekatan ini diidentifikasi berbagai teori kepuasan kerja. Beberapa di antaranya adalah teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), teori kesesuaian harapan (*discrepancy*), teori kesesuaian nilai kerja (*value attainment*), teori keseimbangan (*equity*), teori disposisi pribadi (*dispositional/genetic*).

Menurut Tiffin (Waluyo, 2009), kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama, antar pemimpin dan sesama rekan kerja.

Munandar (2008), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki dan berlaku pada dirinya. Semakin besar aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan sesuai dengan

keinginan dan kebutuhan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan atau sebaliknya.

Waluyo (2009), kepuasan kerja pada dasarnya adalah “security feeling” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi yang meliputi: kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, serta berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan rekan kerja atau karyawan dengan atasannya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan suatu sikap positif yang dimiliki oleh seorang guru sehubungan dengan pekerjaan mereka sebagai guru yang meliputi 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan kerja, upah/gaji yang diterima, kesempatan mendapatkan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

3. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa cara pengukuran kepuasan kerja dan sangat bervariasi, baik dari segi analisis statistik maupun proses pengumpulan datanya. Pada penelitian ini mencoba membahas pengukuran kepuasan kerja diukur berdasarkan *Job Descriptive Index (JDI)*. *Job descriptive index* adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang

dikembangkan oleh Kendall, dan Hulin. Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Adapun dimensi kepuasan kerja terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dari studi-studi tentang karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja. Shobarudin (1992), kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keinginan dari para pekerja dan dimensi inti pekerjaan (*five core job dimensions*) yang terdiri dari ragam ketrampilan, identitas pekerjaan, keberartian pekerjaan, otonomi dan umpan balik.

Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Adapun kaitan dari masing-masing dimensi tersebut dengan kepuasan kerja dijelaskan bahwa dengan semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, seseorang akan merasa pekerjaannya makin berarti, karena pekerjaan yang sama sederhana dan berulang menyebabkan karyawan menjadi bosan.

b. Supervisi (pengawasan kerja)

Supervisi adalah suatu usaha untuk memimpin dengan mengarahkan orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik, serta memberikan hasil yang maksimum. Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. supervisi yang buruk akan berakibat absensi dan turnover (As'ad, 2003).

c. Upah/gaji

Merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan kepuasan kerja. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diterimanya (As'ad, 2003).

d. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju didalam organisasi disebut dengan promosi atau kenaikan jabatan. Pada umumnya, seseorang yang dipromosikan adalah yang dianggap baik prestasinya. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya.

e. Rekan kerja

Bagi kebanyakan pekerja, kerja juga membutuhkan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Pada dasarnya seorang karyawan menginginkan adanya perhatian dari atasan maupun dari rekan kerjanya serta lingkungan kerja yang mendukungnya (Kartono, 1985).

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang kompleks dan sulit untuk diukur objektivitasannya. Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan.

Menurut Tyson dan Jackson (2003) Kepuasan kerja disatu sisi secara seimbang dapat dikaitkan dengan kesukaan, atau sebaliknya, untuk

pekerjaan, tanda-tandanya dapat berupa kecelakaan kerja, kegembiraan, keterlambatan, ketidakhadiran kerja, *turnover*.

Kinicky dan Robert (Andini, 2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan (*need fulfilment*), perbedaan antara hasil yang diharapkan dengan perolehannya dari tempat kerja, nilai pekerjaan terhadap individu, keseimbangan penghargaan dan faktor genetik. Newstorm (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh penghasilan yang diterima individu, supervisi, profil pekerjaan (*task performance*), sejawat, dan kondisi pekerjaan. Selanjutnya menurut Newstorm (Andini, 2006) bahwa pekerjaan adalah salah satu bagian dari kehidupan individu. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah satu bagian dari kepuasan dalam kehidupan individu.

Mathis dan Jackson (Andini, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara *supervisor* dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain. Sedangkan Robbins (2002) menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik (As'ad, 2003).

Kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern serta peralatan yang memadai. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat.

Efendi (2002), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif berbagai faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi juga terkait dengan pekerjaan itu sendiri, atau dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown (1950) dalam As'ad (2003), lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, mutu pengawasan. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1. Kedudukan/posisi

Secara umum terdapat anggapan atau pendapat bahwa individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung lebih puas daripada individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat/golongan

Dalam hal ini pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika terdapat kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat/golongan dan kebanggaan terhadap kedudukan baru tersebut akan merubah perilaku dan perasaan.

3. Umur/usia

Umur dinyatakan memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah financial dan jaminan social secara umum berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan sangat penting dalam arti menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut, atau kata lainnya rasa memiliki (*sense of belonging*).

Perilaku dari atasan merupakan penentu utama kepuasan. Studi-studi umumnya menemukan bahwa kepuasan kerja ditingkatkan bila penyelia atau atasan mampu memahami karyawannya, memberikan pujian terhadap karyawan atas

kinerja yang baik, mendengarkan pendapat para karyawan, dan menunjukkan minat pribadi mereka.

5. Teori Kepuasan

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Ada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka etos kerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat (David J. Cherington, 1995).

a. Need Hierarchy Theory

Menurut Abraham Maslow (dalam Triton, 2009) menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materiil maupun nonmateriil. Teori Hirarki kebutuhan ini menggunakan dasar bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak

terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhan berjenjang. Artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima, dan yang menjadi dasar teori hierarki kebutuhan adalah bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang selalu menginginkan lebih banyak (As'ad, 2003). Keinginan itu terus menerus dan akan berhenti hingga akhir hayatnya. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator (Atkinson, 1992).

b. Discrepancy Theory

Dalam As'ad (2003), teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961) yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*). Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara should be (expectation, needs, atau values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang

akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terdapat *discrepancy*, akan tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan dari Wanous dan Lawler (1972) yang dikutip pada Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2004), menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

c. *Goal Theory*

Dikatakan oleh Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2003) bahwa “*another motivation theory that explains employee behavior in terms of conscious mental processes is goal theory*” teori motivasi yang lain yang menjelaskan perilaku karyawan dalam kaitan dengan conscious (proses mental) adalah teori gol. Teori tersebut dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewins. Locke berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk memenuhi capaian suatu tujuan (Dale, 2002).

d. *Equity Theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams dikutip dari Locke (As'ad, 2003). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atau suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

Dalam buku *Mengelola Sumber Daya Manusia* (2009), teori keadilan memandang bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Dalam teori keadilan, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta obyektif. Menurut teori keadilan, semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat jika prinsip ini diterapkan dengan baik.

6. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

a. Dampak terhadap produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter (dalam buku *Psikologi Teknik Industri*, 2009) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja

hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran (absenteisme) dan keluar (*turnover*)

Porter dan Steers (dalam buku Psikologi Teknik Industri, 2009) berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Dari penelitian ditemukan bahwa tidak adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja.

Steers dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap ketidakhadiran, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth, mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Ketidakpuasan kerja diungkapkan ke dalam berbagai macam cara selain meninggalkan pekerjaan, yaitu karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab, dan lain-lain.

Munandar (2006), terdapat empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan. Pertama: Keluar, ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk dengan mencari pekerjaan yang lainnya. Kedua: menyuarakan yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya. yang ketiga yaitu mengabaikan, artinya ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berurang, kesalahan yang dibuat semakin banyak. Keempat adalah kesetiaan, yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

c. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, namun hubungan kausal keduanya masih belum

jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat mempengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

7. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja. Yang dimaksud pekerja dalam penelitian ini adalah guru, sedangkan yang dimaksud atasan atau majikan adalah kepala sekolah atau pihak yayasan yang terkait dalam pembayaran gaji guru. Jika guru tidak dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal itu dianggap didzalimi oleh pihak-pihak yang terkait dalam pembayaran gaji guru tersebut. Jika hal itu terjadi, maka guru tersebut mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pemberian gaji merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak

menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri.

Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar dan syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada di diri kita tanpa selalu melihat adanya materi, dan lain-lain.

Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh.

Rasa bersyukur yang telah ada hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kepada golongan bawah, sebagaimana hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata:

"Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima." (HR Bukhari-Muslim).

Hal ini juga telah dijelaskan dalam Al-Quran sebagaimana firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ

عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya:

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (QS.Ibrahim:7)

Berbagai sarana telah disediakan bagi tumbuhnya rasa syukur, sabar dan ikhlas dalam diri, baik berupa kenikmatan ataupun ujian, bertafakkur terhadapnya, ambil nilai hikmah, evaluasi diri dan melihat dari dekat ujian yang ditimpakan, tuntutan menyempurnakan ikhtiar, selalu *husnuzhan* kepada Allah, jangan berputus asa dari rahmat-Nya. Gaji yang relatif kecil, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atasan yang kurang berkompeten, dan lainnya bagi mereka bukan sebuah bencana, tetapi lebih merupakan ujian yang dijanjikan Allah Swt yang akan berbuah pada meningkatnya kualitas (kesadaran) iman dalam bekerja, sehingga hidup tetap optimis untuk maju, bukan malah menyerah pada keadaan. Dan Allah akan mengganti ujian-ujian tersebut dengan kemudahan-kemudahan yang akan terjadi dikemudian hari. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Al-Insyirah ayat 5-6, yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya:

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,.
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (Q.S. Al-
Insyirah:5-6)

Dalam Al-Quran juga telah dijelaskan bahwa tidak ada pekerjaan yang sia-sia di dunia ini. Semuanya pasti terdapat manfaat dari pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan oleh manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 195 yang artinya:

“Aku (Allah) tidak mensia-siakan kerja salah seorang di antara kamu baik lelaki maupun perempuan”

Al-Quran tidak hanya memerintahkan orang-orang Muslim untuk bekerja, tetapi juga kepada selainnya. Dalam surat Al-An'am ayat 135 dinyatakan:

قُلْ يَفْقَهُمْ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ
تَكُونُ لَهُ عَنقَبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

“Hai kaumku (orang-orang kafir), berbuatlah sepenuh kemampuan (dan sesuai kehendak). Aku pun akan berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui siapakah di antara kita yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia/akhirat”. (QS. Al-An'am:135)

Al-Quran tidak hanya memerintahkan asal bekerja saja, melainkan juga bersungguh-sungguh ketika bekerja dan dengan sepenuh hati. Al-Quran tidak memberi peluang kepada seseorang untuk tidak melakukan suatu aktivitas kerja sepanjang saat yang dialaminya.

Berdasarkan beberapa ayat Al-Quran dan hadits Nabi di atas maka disimpulkan bahwa setiap manusia itu hendaknya selalu bersabar, ikhlas, dan bersyukur dengan keadaan yang diperoleh dalam kondisi

apapun, baik itu kondisi senang, maupun kondisi yang sulit sekalipun. Karena Allah telah berfirman bahwa pekerjaan manusia di dunia ini tidaklah sia-sia, baik itu laki-laki maupun perempuan. Dan Allah akan menggantinya dengan kemudahan di hari kelak.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah *performance* (kinerja), yaitu seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seseorang pada waktu melaksanakan tugas profesional/keahliannya. Dalam buku *Perkembangan Peserta Didik* (2012), kinerja guru diartikan sebagai seperangkat perilaku guru yang terkait dengan gaya mengajar, kemampuan berinteraksi dengan siswa, dan karakteristik pribadinya yang ditampilkan pada waktu melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik (pembimbing, pengajar, dan atau pelatih).

Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2000).

Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja (Daryanto, 1997).

Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, 1995).

Suryo Subroto (1997) mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah .kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.

Menurut Hamzah B Uno (dalam Standarisasi Kinerja guru, 2010), tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Meskipun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang pendidikan. Kinerja guru merupakan perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu pada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Dengan demikian kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang megemban suatu amanat dan

tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Sedangkan pengertian dari kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

2. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik.

Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Menurut Wikipedia (dalam buku standarisasi Kinerja guru, 2010), kompetensi adalah sesuatu yang distandarkan sebagai persyaratan seorang individu

untuk melakukan pekerjaan spesifik. Kompetensi yang dimaksud meliputi kombinasi yang memanfaatkan *knowledge*, *skills*, dan *behavior* untuk meningkatkan performa. Lebih umumnya lagi, *ability* adalah status atau kualitas yang cukup atau yang berkualitas baik, yakni mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu peran (*role*) tertentu. Dalam hal ini sebagai guru.

Menurut Mulyasa (2007), Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Dari uraian tersebut nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi guru menunjuk pada performance dan perbuatan rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan performance merupakan perilaku yang nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: “Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

a. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Menurut Mulyasa (2007), Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar

menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Kompetensi kepribadian sesuai Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI meliputi hal-hal berikut:

- 1) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, mantap, stabil, dewasa, berwibawa, serta arif dan bijaksana dalam menyelesaikan masalah. Dalam hal ini, seorang guru dituntut untuk memiliki kecerdasan emosi. Namun tidak semua orang mampu menahan emosi terhadap rangsangan yang menyinggung perasaan, dan memang diakui bahwa tiap orang memiliki temperamen yang berbeda dengan orang lain. Stabilitas dan kematangan emosi guru akan berkembang seiring dengan pengalamannya. Selain itu, guru juga harus memiliki kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru. Jika mendapati sebuah permasalahan, guru harus mampu bersikap arif dan bijaksana dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, membantu mencari solusi untuk memecahkan masalah.
- 2) Berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat sekitar. Dalam buku Standarisasi Kinerja Guru (2010), berakhlak mulia berarti bertindak sesuai dengan norma religius

(iman, dan taqwa, jujur dan ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

- 3) Memiliki jiwa, sikap, dan perilaku demokratis. Dalam mengajar, guru harus memiliki perilaku yang demokratis, artinya guru harus memperlakukan dengan sama pada semua peserta didik, tidak membedakan antara peserta didik yang satu dengan yang lain, memberi kebebasan kepada peserta didik untuk bertanya, dan sebagainya.
- 4) Memiliki sikap dan komitmen terhadap profesi serta menjunjung kode etik pendidik. Seorang guru dalam hal ini harus mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya sebagai guru, artinya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya, tepat waktu dalam mengerjakan tugas, dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

b. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 29 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan

membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi profesional guru PAUD menurut Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI adalah sebagai berikut:

- 1) Menguasai substansi aspek-aspek perkembangan anak
- 2) Menguasai konsep dan teori perkembangan anak yang menaungi bidang-bidang pengembangan
- 3) Mengintegrasikan berbagai bidang pengembangan
- 4) Mengaitkan bidang pengembangan dengan kehidupan sehari-hari
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri dan pendidik

c. Kompetensi Sosial (dalam Peraturan Pemerintah RI Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, hal 26)

Guru adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun

2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Adapun kompetensi sosial yang dimiliki guru PAUD meliputi:

- 1) Bersikap terbuka, objektif, dan tidak diskriminatif
- 2) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan santun dengan peserta didik
- 3) Berkomunikasi dan bergaul secara kolegial dan santun dengan sesama tutor dan tenaga kependidikan
- 4) Berkomunikasi secara empatik dan santun dengan orang tua/wali peserta didik serta masyarakat
- 5) Beradaptasi dengan kondisi sosial budaya setempat
- 6) Bekerja sama secara efektif dengan peserta didik, sesama tutor dan tenaga kependidikan, dan masyarakat sekitar.

Menurut Mungin Edy Wibowo (dalam Sertifikasi Profesi Pendidik, 2006), Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

d. Kompetensi Paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi .kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (dalam Peraturan RI, hal 73).

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Menurut Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI, kompetensi pedagogis mencakup kemampuan untuk dapat:

1. Memahami karakteristik, kebutuhan, dan perkembangan peserta didik
2. Menguasai konsep dan prinsip pendidikan
3. Menguasai konsep, prinsip, dan prosedur pengembangan kurikulum
4. Menguasai teori, prinsip, dan strategi pembelajaran
5. Menciptakan situasi pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberi ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian
6. Menguasai konsep, prinsip, prosedur, dan strategi bimbingan belajar peserta didik
7. Menguasai media pembelajaran termasuk teknologi, komunikasi, dan informasi
8. Menguasai prinsip, alat, dan prosedur penilaian dan hasil belajar.

Jadi kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

McClelland (Mangkunegara, 2004), ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya Mc.Clelland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- 2) Berani mengambil resiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

a. Faktor dari dalam sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.

Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

6) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

a. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolosal.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar (Kartono Kartini dalam buku *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, 1985).

5) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

Menurut Dede Rosyada dalam bukunya *Paradigma Pendidikan Demokratis* bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

- a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak
- b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa-siswanya

- c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan
- d) Guru harus menguasai kelas
- e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar (Dede Rosyada, 2004)
- 6) Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu:
 - Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:
 - a) Mengembangkan filsafat pendidikan
 - b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum
 - c) Merencanakan program supervisi
 - d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian (dalam buku Administrasi dan Supervisi Pendidikan, 2003)

Semua pekerjaan tersebut harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepsek).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor

salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

4. Kinerja Guru Dalam Perspektif Islam

Menurut Zakiyah Daradjat (2008), guru adalah pendidik profesional, karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua. Para orangtua tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, berarti telah melimpahkan pendidikan anaknya kepada guru.

Menurut Poerwadarminta (2008), guru adalah orang yang kerjanya mengajar. Oleh sebab itu tugas pokok seorang guru dalam mendidik muridnya adalah mengajar.

Guru dalam Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik. Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada anak didik dalam perkembangan jasmani dan ruhaninya agar mencapai tingkat kedewasaan, serta mampu berdiri sendiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah. Di samping itu, ia mampu sebagai makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri (dalam buku Kiat Menjadi Guru Profesional, 2008).

Allah berfirman dalam Al-Quran:

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ
 ءَايَاتِهِ ۖ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي

ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿١٦٤﴾

Artinya:

“*Sesungguhnya Allah telah memberi karunia kepada orang yang beriman ketika Allah mengutus di antara mereka seorang Rasul dari golongan mereka sendiri yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan jiwa mereka, dan mengajarkan kepada mereka al-kitab dan al-hikmah. Dan sesungguhnya sebelum kedatangan Nabi itu, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.*” (QS. Ali ‘Imran: 164)

Dari ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa tugas Rasulullah selain sebagai Nabi, juga sebagai pendidik (guru). Oleh karena itu, tugas utama seorang guru dalam ayat tersebut adalah:

1. Penyucian, yakni pengembangan, pembersihan, dan pengangkatan jiwa kepada pencipta-Nya, menjauhkan diri dari kejahatan dan menjaga diri agar tetap fitrah.
2. Pengajaran, yakni pengalihan berbagai pengetahuan dan akidah kepada akal dan hati kaum muslim agar mereka merealisikannya dalam tingkah laku kehidupan.

Jadi, jelas bahwa tugas guru dalam Islam tidak hanya mengajar dalam kelas, akan tetapi juga sebagai *norm drager* (pembawa norma) agama di tengah-tengah masyarakat.

C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru PAUD

Kepuasan kerja merupakan salah satu contoh permasalahan yang cukup menarik di bagi para ahli psikologi terutama dalam bidang psikologi industri. Dari berbagai penelitian ada yang meninjau faktor-faktor (variabel) yang mempengaruhi kepuasan kerja ataupun juga ingin melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel-variabel kerja (As'ad, 2003).

Beberapa penelitian ditemukan bahwa perbedaan jenis kelamin ternyata juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Glenn, Taylor, Wlaver (As'ad, 2003), menemukan bahwa adanya perbedaan antara kepuasan kerja di anta pria dan wanita, yang mana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibanding dengan pria. Tetapi ada penelitian lain dari Bambang Haryo Wicaksono yang menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara kepuasan kerja wanita dan pria, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dan ada hubungan negatif antara usia dengan produktivitas kerja karyawan.

Studi tentang hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja yang mengambil sampel pada guru dan pegawai administrasi diteliti oleh Nugaan Yulia Wardhani siregar (As'ad, 2003) yang menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru antara pegawai laki-laki dengan perempuan, tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada guru dengan pegawai adminstrasi, dan tidak ada korelasi antara kepuasan kerja dengan motif untuk maju, golongan pangkat, serta tingkat pendidikan.

Salah satu tolok ukur dari kinerja adalah kompensasi yang diterima. Kompensasi atau gaji merupakan bagian dari salah satu dimensi kepuasan kerja. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterima karyawan semakin memuaskan, maka etos kerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat (David J. Cherington, 1995).

Di sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional (dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, 2011). Hal-hal yang diterima oleh seseorang atau hasil, merupakan penghargaan yang diperoleh sebagai penukaran atau masukan. Salah satu dari hasil tersebut adalah gaji. Nilai adil di sebuah perusahaan atau organisasi berlaku jika karyawan perusahaan tersebut mendapatkan hasil atau gaji yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tersebut. Begitu pula berlaku di sebuah yayasan pendidikan. Dapat dikatakan adil jika seorang guru mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dengan kinerja guru tersebut. Hal ini dapat disimpulkan dari pendapat Schuler dan Jackson (dalam Ninuk, 2002) yang mengatakan bahwa kompensasi atau gaji yang dianggap tidak adil akan memungkinkan karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya. Dalam hubungan ini, bahwa kepuasan gaji yang merupakan bagian dari kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru PAUD. Hal ini dapat dilihat dari adanya penilaian persepsi gaji menurut masing-masing guru PAUD tersebut.

Menurut Hariandja (As'ad, 2003), gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Bahkan beberapa perusahaan yang tergolong modern saat ini banyak mengaitkan antara gaji dengan kinerja karyawan.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), kinerja karyawan sangat berhubungan dengan penghargaan. Hubungan kinerja dengan penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental dapat membuahkan hasil yang diinginkan. Dalam buku tersebut mengatakan bahwa kinerja yang tinggi akan menghasilkan penghargaan. Dari penjelasan tersebut, bisa disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan menghasilkan penghargaan. Penghargaan disini berupa prestasi, bonus gaji, tunjangan, liburan, dll.

Sejumlah penelitian di atas merupakan penelitian yang meneliti tentang kepuasan kerja yang dihubungkan dengan variabel lain seperti motivasi kerja, prestasi kerja, *turnover*, produktivitas kerja, jenis kelamin, dll. Maka dari itu, peneliti ingin mencoba untuk meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD. Meskipun hal ini jarang diteliti, namun peneliti mencoba memprediksikan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD.

D. HIPOTESIS

Hipotesis terbagi atas dua jenis, yakni hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh atau tidak ada hubungan atau tidak ada perbedaan antara variabel X dan variabel Y, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menunjukkan ada pengaruh atau ada hubungan atau ada perbedaan antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_a : terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan.