

## **BAB I**

### **PENGANTAR**

#### **A. Latar belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan bangsa yang semakin maju dan sejahtera. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal ke-3 menyatakan bahwa fungsi pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru merupakan sebuah profesi yang erat kaitannya dengan dunia pendidikan. Guru merupakan pemeran utama dalam mendidik dan mencerdaskan anak bangsa. pada kamus besar Bahasa Indonesia pengertian guru yaitu orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Guru adalah pendidik professional 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. Menurut Mahmud (2010) istilah yang tepat untuk menyebut guru adalah *mu'allim* dimana dalam Bahasa arab *mu'allim* artinya menandai. Secara psikologis pekerjaan guru adalah mengubah perilaku murid

atau siswa. Pada dasarnya, mengubah perilaku murid adalah memberi tanda, yaitu tanda perubahan.

Secara umum tugas utama seorang guru adalah mengajar. Menurut Mahmud (2010) mengajar adalah memasuki dunia siswa untuk mengubah persepsi dan perilaku mereka. Mustaqim (2008) dalam buku psikologi pendidikan membagi definisi mengajar menjadi dua, yaitu faham lama dan faham baru. Menurut faham lama mengajar ialah proses dimana guru senantiasa aktif menyampaikan dan memompakan informasi atau fakta-fakta agar dikuasai siswa, siswa sendiri hanya menerima atau pasif. Seiring perkembangan faham mengenai mengajar pun berubah. Kini mengajar diartikan sebagai proses dimana guru sebagai pengelola, pengatur, peracik lingkungan berupa tujuan, materi, metode dan alat dengan siswa, siswa harus aktif.

Keberlangsungan pembelajaran erat kaitannya dengan kinerja guru, karena pada dasarnya pekerjaan guru adalah mengajar. Secara etimologis, Badudu (Nasrudin, 2010) merumuskan kinerja (*performance*) adalah daya guna untuk melaksanakan kewajiban atau tugas. Dalam etimologis lainnya kinerja (Nasrudin, 2010) diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Jika kita kaitkan dengan guru Nasrudin (2010) mengemukakan bahwa pengertian kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang atau sekelompok guru pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas administrasi pendidikan pada tingkat sekolah berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian keberhasilan pengelolaan sistem pendidikan di sekolah.

Prestasi dan motivasi belajar siswa merupakan suatu hasil dari proses pembelajaran. Tinggi rendahnya kualitas lulusan sekolah akan berdampak pada

kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Tinggi rendah prestasi dan motivasi belajar siswa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Purwanto (2007) dalam bukunya Psikologi Pendidikan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi dan motivasi belajar siswa adalah guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dengan baik berpengaruh terhadap motivasi belajar dan prestasi siswa. Meskipun guru bukan satu-satunya sumber belajar, namun guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas maka lulusannya tidak akan berkualitas. Hal tersebut dikuatkan dengan beberapa penelitian seperti hasil penelitian Nuchiyah (2007), Widokyo (2008) dan Junianto (2012) yang berkesimpulan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh maupun hubungan positif dengan prestasi siswa.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental, spiritual maupun fisik-biologis (Yamin, 2011). Standar beban kerja guru diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 35 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Faktanya sekarang ini masih terdapat kasus dimana kinerja guru yang masih kurang. Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja guru yang

dikutip dari okezone.com (2015) diantaranya yaitu besarnya gaji guru belum disertai dengan peningkatan kinerja dikarenakan motivasi dan kompetensi guru sendiri yang masih kurang. Program sertifikasi yang dibuat pemerintah nyatanya belum efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan data bank dunia tahun 2009 sampai 2011 yang memperlihatkan bahwa tunjangan tidak berimplikasi pada perbaikan kompetensi dan kinerja guru. Oleh sebab itu, diperlukan adanya pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi bagi guru. Selain itu berdasarkan data PKG (Penilaian Kinerja Guru) tahun 2015 guru SMA sederajat di kabupaten Majalengka menunjukkan masih terdapat guru yang memiliki nilai dibawah standar atau kurang. Dari keseluruhan data terdapat kurang lebih 10% guru yang masih memiliki nilai dibawah standar atau dibawah rata-rata, 55% berada pada kategori standar, dan sisanya 35% pada kategori baik dan sangat baik. Wawancara dilakukan untuk menggali permasalahan terkait kinerja guru kepada kepala sekolah dan siswa. Hasil wawancara mengungkapkan masih terdapat guru yang suka terlambat datang ke sekolah atau masuk ke kelas. Selain itu ada juga guru yang terbiasa tidak masuk kelas dan hanya memberikan tugas. Hal tersebut menunjukkan rendahnya kinerja dari guru karena tidak melaksanakan tugas yang sudah diberikan dengan baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Tika (2006) secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal diantaranya yaitu kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran dan kondisi fisik seseorang. Sementara itu, faktor eksternal antara lain peraturan kerja, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, kondisi fisik tempat

bekerja, kondisi keluarga dan karakteristik kelompok kerja. Selain faktor tersebut penelitian mengungkapkan bahwa keadaan psikologis memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Haryanto dkk, 2007; Mahendra, 2015; Keyes, Hysom & Lupo, 2000)

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Selain itu motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja. Menurut Uno (2007) Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya.

Selain variabel motivasi kerja peneliti mencoba menghubungkan antara variabel *Psychological well-being* dengan kinerja pada guru. *psychological well-being* merupakan suatu kondisi dimana seseorang menunjukkan dirinya cenderung positif atau baik dalam menjalani hidup. penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dkk (2007) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological well-being* dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan mahendra (2015) menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian sebelumnya yang dilakukan para ahli dari luar negeri seperti oleh Spector (Keyes, Hysom & Lupo, 2000) menyimpulkan bahwa peningkatan *psychological well-being* pada karyawan akan meningkatkan *performance* atau kinerja.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru sudah banyak dilakukan. Akan tetapi, penelitian yang berkaitan dengan topik hubungan *psychological well-being*, motivasi kerja dan kinerja pada guru masih sangat jarang. Oleh karena itu

penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik hubungan *psychological well-being*, motivasi kerja dan kinerja pada guru SMA di Kabupaten Majalengka.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik apakah ada hubungan positif antara *psychological well-being*, motivasi kerja dan kinerja pada guru.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menambah referensi dan bahan pustaka yang berkaitan dengan topik ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi pendidikan, psikologi positif, serta psikologi industri dan organisasi, dengan mengetahui hubungan *psychological well-being*, motivasi kerja dan kinerja pada guru.

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini diantaranya:

- a. Sebagai acuan bagi para guru untuk meningkatkan *psychological well-being*, motivasi kerja dan kinerjanya
- b. Sebagai bahan acuan pengembangan pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru
- c. Bagi pemerintah atau pihak terkait untuk memperhatikan faktor internal yang mempengaruhi kinerja seperti *psychological well-being* guru

### **D. Keaslian Penelitian**

Karang dkk pada tahun 2013 melakukan penelitian tentang kinerja guru dengan judul Studi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi

profesional, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Bangli yang berjumlah 40 orang dengan teknik *study* sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini termasuk rancangan *ex-post facto*, yang melibatkan tiga variabel bebas yakni: kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan motivasi kerja guru dengan satu variabel terikat yakni kinerja guru. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan regresi sederhana, korelasi sederhana, regresi ganda, dan korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan korelasi sebesar 36%, determinasi 13%, sumbangan efektif 13%. Terdapat hubungan yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi sebesar 51,4%, determinasi 26,4%, dan sumbangan efektif 22%. Terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi sebesar 45%, determinasi 21,6%, dan sumbangan efektif 17%; dan terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi ganda sebesar 72% dan determinasi 52,1%.

Penelitian dengan topik *psychological well-being* dan kinerja salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan Mahendra pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh kompensasi, *work engagement*, *psychological well-being* terhadap kinerja perawat pada rumah sakit dr. Soebandi Jember. Sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 175 responden yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin

dengan metode pengambilan sampel *random sampling*. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* yang ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar 0,367 dengan CR sebesar 4,534. (2) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga perawat rumah sakit dr. Soebandi Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai estimate 0,093 dengan nilai CR 3,517. (3) Adanya pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap *Psychological Well-Being* tenaga perawat rumah sakit dr. Soebandi Jember, dengan koefisien jalur sebesar 0,458 atau 45,8%. (4) *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai estimate sebesar 0,161 dengan CR 2,548. (5) *Psychological Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai estimate sebesar 0,367 dengan CR 7,098.

Penelitian lain yang topiknya hampir sama yaitu Persepsi terhadap Job Characteristic Model, *Psychological well-being* dan *Performance* (Studi pada Karyawan PT. X) yang dilakukan oleh Haryanto dkk. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. X. yang berjumlah 60 orang. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Hackman dan Oldham's (Robbins, 2003) untuk variabel persepsi *Job-Characteristic Model*. Kemudian teori yang digunakan untuk variabel *Psychological well-being* yaitu teori Ryff (1995). Terakhir teori *Performance* menggunakan Robbins (2003). Variabel Persepsi *Job-Characteristic Model* diukur dengan menggunakan alat ukur persepsi *Job-Characteristic Model* yang dibuat oleh peneliti dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham's. Variabel *psychological well-being* diukur dengan menggunakan alat ukur *psychological well-being* yang dibuat oleh Ryff (1995). Sementara itu, variabel *performance* menggunakan alat ukur yang



didasarkan pada *performance standards* yang harus dilakukan karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan (JCM) dan *performance*. Ada hubungan yang positif antara *psychological well-being* dan *performance*. Ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan (JCM) dan *psychological well-being*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini memiliki keaslian dalam hal:

#### 1. Keaslian Topik

Topik dalam penelitian ini adalah hubungan antara *psychological well-being*, motivasi kerja dan kinerja. Sementara itu, pada penelitian sebelumnya memiliki topik:

- a. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja
- b. Pengaruh kompensasi, *work engagement*, *psychological well-being* terhadap kinerja
- c. Persepsi terhadap *Job Characteristic Model*, *psychological well-being* dan *Performance*

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut penelitian ini dapat dikatakan memiliki keaslian sendiri karena dari ketiga contoh penelitian tersebut penelitian ini memiliki variabel bebas yang berbeda.

#### 2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *psychological well-being* Ryff (1989), motivasi kerja dari Uno (2007) dan kinerja dari Barnard & Quinn (Prawirosentono, 2008). Penelitian ini memiliki keaslian karena

menggunakan teori kinerja yang berbeda dengan penelitian sebelumnya walaupun pada variabel bebas memiliki teori yang sama.

### 3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi skala *psychological well-being* dari Ryff (1989) yang dikembangkan dari teori Ryff (1989). Skala motivasi kerja dibuat sendiri oleh peneliti yang dikembangkan dari teori Uno (2007). Terakhir alat ukur kinerja juga dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori kinerja Barnard & Quinn (Prawirosentono, 2008). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki keaslian karena ketiga alat dibuat dan diadaptasi sendiri oleh peneliti.

### 4. Keaslian Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMA di wilayah Kabupaten Majalengka. Sementara itu, penelitian sebelumnya yaitu karyawan sebuah perusahaan dan pekerja rumah sakit. Dengan demikian responden dalam penelitian ini dapat dikatakan asli karena berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya.