

GAMBARAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA GURU GURU DI SMP KRISTEN TATELI KECAMATAN MANDOLANG KABUPATEN MINAHASA

Rendy Suwuh, Odi R Pinontoan*, Diana Vanda D. Doda**

**Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*

ABSTRAK

Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah pada era reformasi ini sangat serius menangani bidang pendidikan, karena dengan menerapkan sistem pendidikan yang baik serta ditunjang pula oleh guru yang bermutu dan profesional diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilandasi oleh semangat keberagamaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja dan motivasi kerja pada Guru guru di SMP Kristen Tateli. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan rancangan pontong lintang (cross-sectional). Penelitian ini di laksanakan pada bulan Mei 2017 - September 2017 di SMP Kristen Tateli. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP Kristen Tateli sebanyak 18 orang guru. Instrument dalam penelitian yaitu kuesioner. Data diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap responden. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis univariat. Kepuasan kerja guru yang tidak puas sebanyak 66,7% guru dan sebanyak 33,3% guru menyatakan puas terhadap kepuasan kerja di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa. Sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang tidak baik sebanyak 66,7%, dan yang baik sebanyak 33,3%. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagian besar guru menyatakan tidak puas terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kristen Tateli dan sebagian besar guru memiliki motivasi kerja tidak baik di SMP Kristen Tateli. Untuk itu perlu adanya pendekatan yang proaktif untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dari setiap guru di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja, Motivasi, Guru*

ABSTRACT

Education is instrumental in shaping the good or bad of human person according to normative measure. Realizing that, the government in the reform era is very serious in dealing with education, because by implementing a good education system and supported also by qualified and professional teachers are expected to emerge the next generation of quality and able to adapt to live in the community, nation, and a state based on a religious spirit. The purpose of this study is to find out the picture of job satisfaction and work motivation in teacher teachers in SMP Kristen Tateli. This research type is descriptive research with cross sectional design. This research was conducted in May 2017 - September 2017 at SMP Kristen Tateli. The sample in this study is all teachers who teach in SMP Kristen Tateli as many as 18 teachers. Instrument in the research that is questionnaire. Data obtained by interviewing respondents. Data analysis technique using univariate analysis. Satisfied teacher work satisfaction is 66,7% teachers and 33,3% of teachers are satisfied with job satisfaction at SMP Kristen Tateli Mandolang Minahasa District. Most teachers have bad work motivation as much as 66,7%, and good 33,3%. The conclusion in this research is that most of the teachers expressed dissatisfaction with the job satisfaction of teachers in SMP Kristen Tateli and most teachers have bad work motivation in SMP Kristen Tateli. For that it needs a proactive approach to be able to further improve the motivation of work of every teacher in SMP Kristen Tateli Sub Mandolang Minahasa District.

Key words: *Job Satisfaction, Motivation, Teacher*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah pada era reformasi ini sangat serius

menangani bidang pendidikan, karena dengan menerapkan sistem pendidikan yang baik serta ditunjang pula oleh guru yang bermutu dan profesional diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu

menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilandasi oleh semangat keberagaman (Sari, 2009).

Menurut Adler (1982), guru merupakan manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No. 14 Tahun 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia pada akhir tahun 2010 terhadap 840 guru TK-SMA di 21 provinsi yang tersebar di 84 kabupaten tentang dampak sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru menunjukkan bahwa sertifikasi guru yang dilaksanakan oleh pemerintah sejak tahun 2006 mulai memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru (Kompas, 2011).

Guru memiliki fungsi strategis untuk mengoptimalkan proses pembelajaran bagi siswa. Proses tersebut memerlukan dukungan yang terkait dengan pelaksanaan tugas fungsional guru seperti kondisi kerja yang memberikan dorongan pada guru untuk berprestasi dan mengoptimalkan fungsinya. UNESCO (2006) menyatakan bahwa kapasitas individu terkait dengan pemahaman, pengetahuan dan akses informasi dimana seseorang dapat menunjukkan prestasinya secara efektif. Kapasitas guru merupakan gabungan dari keahlian, motivasi, dan kesempatan yang

diberikan kepada guru tersebut. Seorang guru akan dapat melakukan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik bila ia memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat memberikan layanan bermutu kepada siswa dan seluruh stakeholder sekolah.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Jika motivasi kerja rendah, maka kinerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada, dan peluang tersedia (Pasolong, 2010). Dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan (Notoadmojo, 2009).

Pemberian penghargaan dimaksudkan untuk mendorong kinerja guru dan memberikan umpan balik atau sebagai motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugasnya (Hamdi dan Bahruddin, 2015). Selain itu guru juga menjadi lebih bersemangat dalam mengajar karena merasa pekerjaan dan usahanya dihargai oleh sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiwati (2017) tentang Iklim, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar BPK Penabur dimana disebutkan bahwa adanya tantangan, dukungan, kerja sama, kehangatan, beban kerja pada tingkat moderat akan mengarahkan motivasi guru dalam bekerja.

SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa adalah salah satu sekolah swasta yang didirikan dalam Yayasan GMIM A.Z.R Wenas. Ada banyak guru pengajar yang mengajar kepada siswa dan siswi dan harus ada penanganan khusus, karena

pada kenyataannya kinerja guru yang seharusnya dilakukan seorang guru kurang berjalan dengan lancar sehingga terjadi kurangnya motivasi kerja serta kepuasan kerja guru dalam proses mengajar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Gambaran Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Guru Guru di SMP Kristen Tateli”.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja dan motivasi kerja pada Guru guru di SMP Kristen Tateli.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Sedarmayanti, 2011).

Motivasi Kerja

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi, diantaranya adalah Heller (1998) yang dikutip oleh Wibowo (2014), menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada

pendapat bahwa motivasi harus di injeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan rancangan pontong lintang (*cross-sectional*). Penelitian ini di laksanakan pada bulan Mei 2017 - September 2017 di SMP Kristen Tateli. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP Kristen Tateli sebanyak 18 orang guru. Instrument dalam penelitian yaitu kuesioner. Data diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap responden. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis univariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kristen Tateli merupakan sekolah Swasta yang berada di bawah naungan yayasan A.Z.R Wenas, berdiri sejak tahun 1963. Lokasi sekolah berada di jalan Raya Manado-Tanawangko Desa Tateli Raya Jaga 1. Sekolah ini memiliki 9 tenaga pengajar PNS, 6 tenaga pengajar Non-PNS, 2 pegawai tata usaha, dan 1 penjaga sekolah. Jumlah peserta didik semester ganjil tahun ajaran 2015/2016 sebanyak 159 pelajar, yaitu pelajar kelas 7 sebanyak 56 orang, pelajar kelas 8 sebanyak 46 orang, dan pelajar kelas 9 sebanyak 58 orang.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa maka responden dalam penelitian ini berjumlah 18 orang, dimana jenis kelamin terbagi antara 11 perempuan dan 7 laki-laki, dimana umur responden dibagi menjadi tiga kelompok umur. Kelompok umur terbanyak dalam penelitian ini berkisar antara 41 sampai 50 tahun (38,9%). Menurut Eviany dalam Khairunnisa (2011), tidak selamanya umur seseorang menentukan apa yang dia kerjakan dan bagaimana hasil pekerjaannya. Umur hanya menunjukkan seberapa lama dan seberapa kuat dia melakukan pekerjaannya tersebut. Tingkat pendidikan responden seluruhnya adalah Sarjana (S-1) yaitu 100%, hal ini menunjukkan kesesuaian dengan Undang-undang RI Nomor

14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Status pekerjaan responden sebagian besar adalah pegawai tidak tetap yang memiliki distribusi terbanyak yaitu 55,6% dan status pekerjaan PNS yang memiliki distribusi sedikit yaitu 44,4%. Berdasarkan motivasi kerja responden yang memiliki motivasi kerja yang baik yang memiliki distribusi terbanyak yaitu 33,3% dan motivasi kerja yang tidak baik memiliki distribusi yaitu 66,6%. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012) tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan didapatkan bahwa sebanyak 2,97% guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan memiliki motivasi kerja sangat tinggi, 54,48% motivasi kerja tinggi, 42,75% motivasi kerja cukup dan 1,98% motivasi kerja rendah dan Berdasarkan kepuasan kerja responden dibagi menjadi dua kategori yaitu puas dan tidak puas, dimana responden dengan kategori tidak puas berjumlah 12 responden (66,7%) dan kategori puas berjumlah 6 responden (33,3%).

Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa

Handoko (dalam Sutrisno, 2009:79) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, sedangkan Spector (1997) kepuasan kerja diartikan secara sederhana bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan tersebut, mana yang ia sukai (puas) atau tidak sukai (tidak puas).

Oleh karena perasaan tersebut dirasakan oleh seseorang sebagai individu maka kepuasan kerja seseorang bisa berbeda dengan orang lain dengan melakukan penilaian terhadap pekerjaannya sendiri bukan pekerjaan orang lain. Berdasarkan data distribusi kepuasan kerja guru yang tidak puas sebanyak 66,7% guru dan sebanyak 33,3% guru menyatakan puas terhadap kepuasan kerja di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Tukiyo (2015) tentang Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten yaitu sebanyak 48,44% memiliki kepuasan kerja sedang.

Davis (dalam Robbins, 2001) bahwa pekerja yang lebih tua ada kecenderungan puas dengan pekerjaannya dengan alasan terjadi penurunan harapan dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi pekerjaan. Sebaliknya

pekerja yang masih muda cenderung kurang puas karena tingginya harapan dan kurang penyesuaian. Namun, tidak selamanya semakin senior guru maka kepuasan kerjanya semakin tinggi pula, dalam penelitian yang dilakukan oleh Perdani (2010) tentang Analisis Kepuasan Kerja Guru, sebaliknya didapatkan guru yang telah menginjak usia di atas 41 tahun menunjukkan perasaan tidak puas. Hal tersebut dapat terjadi karena guru tersebut merasakan ketidakadilan dan kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan harapannya selama ini. Walaupun dalam penelitian ini tidak digambarkan tabulasi silang antara umur responden dan kepuasan kerja guru sebab kepuasan kerja erat kaitannya dengan umur responden.

Kepuasan kerja yang semakin baik di organisasi dalam hal ini di sekolah tentu akan bersinergis dengan peningkatan penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri, honor/gaji yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan, kondisi kerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, maka diharapkan pimpinan dalam suatu organisasi agar dapat senantiasa memberikan apresiasi dan memfasilitasi kepada guru dengan memberikan jabatan-jabatan tertentu karena prestasi kerjanya.

Gambaran Motivasi Kerja Pada Guru Di SMP Kridten Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa

Berdasarkan hasil distribusi, sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang tidak baik sebanyak 66,7%, dan yang baik sebanyak

33,3%. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Tukiyo (2015) tentang Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten yaitu sebanyak 65,625% memiliki motivasi kerja sedang. Penelitian yang dilakukan oleh Filliang, dkk (2014) tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu menunjukkan bahwa motivasi guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,69 dimana guru telah bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Hal serupa ditunjukkan dalam gambaran motivasi kerja bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makasar yaitu sebanyak 8,33% guru berada pada kualifikasi tidak baik, 16,67% guru berada pada kualifikasi kurang baik, masing-masing 27,78% guru berada pada kualifikasi cukup baik dan baik, serta sebanyak 19,44% guru berada pada kualifikasi sangat baik. Kualifikasi sangat baik ini menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 15 Kota Makasar sudah memperhitungkan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, pekerjaannya sebagai guru dilakukan dengan penuh kesungguhan, mengatur prioritas pekerjaan dan mereka disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Ruliaty,2009).

Pemberian penghargaan dapat memberikan motivasi kepada guru dalam meningkatkan kualitas pengajarannya. Selain itu guru juga menjadi lebih bersemangat dalam mengajar karena merasa pekerjaan dan usahanya

dihargai oleh sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiwati (2017) tentang Iklim, Kepuasan dan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar BPK Penabur dimana disebutkan bahwa adanya tantangan, dukungan, kerja sama, kehangatan, beban kerja pada tingkat moderat akan mengarahkan motivasi guru dalam bekerja. Kompensasi, komunikasi, kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, pengakuan dari atasan dan rekan kerja, kesempatan yang adil untuk dipromosikan akan mempengaruhi motivasi kerja. Seorang guru akan dapat melakukan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik bila ia memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat memberikan layanan bermutu kepada siswa dan seluruh stakeholder sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil peneltian maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Sebagian besar guru menyatakan tidak puas terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kristen Tateli.
2. Sebagian besar guru memiliki motivasi kerja tidak baik di SMP Kristen Tateli.

SARAN

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

1. Perlu adanya pendekatan yang proaktif untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dari setiap guru di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa.

2. Perlu adanya penghargaan atau reward bagi para guru agar mereka merasa puas dengan kepuasan kerja yang mereka berikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, RB, dan R, George, 1982. *Human Communication*. New York: Rinehart and Winston, Inc
- Budiwati, J. 2017. Iklim, Kepuasan dan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar BPK Penabur. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIV No.1 April 2017*
- Filliang, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu. Undergraduated Thesis. Universitas Bengkulu (online) <http://respository.unib.ac.id/8113> Diakses 9 Oktober 2017
- Pasolog, H. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Ruliaty. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di guru di SMP Negeri 15 Kota Makasar. Balance: *Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan* Volume 1 No.1 Januari-April 2009
- Sari, F.N. 2009. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kuta Tuha Blangpidie Aceh Barat Daya. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara. (online) diakses Pada Tanggal 17 Februari 2015
- Sedarmayanti. (2011). *Manajement Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajement Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Susanto, H. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Pendidikan Vokasi* Volume 2 Nomor 2 Juni 2012. (online) diakses pada tanggal 14 September 2017
- Tukiyo. 2015. *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*. FKIP Universitas Widya Dharma Klaten. Jawa Tengah (Online) Diakses 17 November 2017 <http://www.jurnal.fkip.uns.ac.id>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang Dasar Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*
- UNESCO.2006. *Capacity Building Framework*. Ethiopia: United Nations Economic
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kineja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widoyoko, S. E. P. *Jurnal Publikasi ilmiah analisis pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar* *Jurnal Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa.siswa* (online) diakses pada tanggal 14 Februari 2016 Yogyakarta.