

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu lembaga dikarenakan selalu dibutuhkan untuk setiap aktivitas kegiatan yang diadakan oleh setiap lembaga. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satu cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan sangat berperan penting dalam semua aspek kehidupan manusia, dikarenakan pendidikan secara tidak langsung membentuk karakteristik manusia, proses pendidikan yang baik akan menciptakan karakteristik manusia yang berkualitas.

Dalam peningkatan kualitas pendidikan, guru mempunyai peranan penting karena guru merupakan faktor utama yaitu dengan memberikan apa yang telah dimiliki untuk membantu mencerdaskan anak bangsa. Guru adalah salah satu tenaga pendidik yang berperan penting sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai mutu pendidikan yang baik. Maka pendidikan seorang guru perlu diperhatikan, selain pendidikan guru juga masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kesejahteraannya. Kesejahteraan guru dapat diwujudkan berupa pemberian gaji yang sesuai, tunjangan, bonus, dan lainnya. Hal itu perlu diberikan karena dapat memotivasi guru untuk meningkatkan produktivitasnya sebagai tenaga pendidik.

Dimasa sekarang peningkatan gaji terhadap guru sangat diperlukan dikarenakan, selain harus mampu menguasai materi pelajaran dan mendidik karakter siswa, guru pun harus bisa menggunakan dan memanfaatkan teknologi yang ada saat ini untuk mempermudah dalam melakukan proses belajar mengajar. Semakin tinggi gaji yang diberikan maka guru akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan produktivitasnya dalam melakukan proses pembelajaran kepada peserta didik.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja

adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Sedangkan Menurut Sunyoto (2015:4), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan semangat, dan produktivitas dalam bekerja seseorang, supaya munculnya dorongan tersebut maka harus diadakan reward untuk seseorang tersebut.

Pra Survey

Peneliti telah melakukan pra survei di SMA Della Strada yang merupakan Sekolah Katolik di bawah Yayasan Pendidikan Umum Santo Lukas yang berlokasi di Pademangan Jakarta utara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diketahui bahwa produktivitas guru disekolah cukup meningkat dengan beberapa faktor antara lain Komunikasi positif yang sifatnya saling membangun, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan, mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan MGMP, Setahun sekali ziarah sambil rekreasi bersama, Rekoleksi dan retreat. Namun Menurut kepala sekolah pasti ada kendala yang dihadapi dalam meningkat produktivitas yakni gaji yang diterima oleh guru, tetapi selalu diingatkan akan kesadaran menjadi seorang guru.

Dengan demikian Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan peneliti juga telah melakukan prasurevei kepada 18 orang responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai variabel gaji, motivasi kerja dan produktivitas melalui kuesioner yang disebarakan lewat google from. Berikut hasil prasurevei yang telah dilakukan oleh peneliti

Gambar 1.1

Hasil Prasurvei Tentang Variabel Gaji



Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan hasil prasurvei pada gambar 1.1 yang telah dilakukan dengan 18 responden terdapat responden yang menjawab ya sebesar 67,7% yang menjawab tidak 33,3% menunjukkan bahwa gaji cukup meningkat namun belum maksimal.

Gambar 1.2

Hasil Prasurvei Tentang Variabel Motivasi



Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan hasil prasurvei pada gambar 1.2 yang telah dilakukan dengan 18 responden terdapat responden yang menjawab ya sebesar 83,3%

yang menjawab tidak 16,7% menunjukkan bahwa motivasi cukup meningkat namun belum maksimal.

Gambar 1.3

Hasil Prasurvei Tentang Variabel Produktivitas



Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan hasil prasurvei pada gambar 1.3 yang telah dilakukan dengan 18 responden terdapat responden yang menjawab ya sebesar 77,8% yang menjawab tidak 22,2% menunjukkan bahwa Produktivitas belum maksimal.

Kesimpulannya adalah menunjukkan bahwa gaji, motivasi, dan produktivitas belum maksimal. SMA Della Strada Jakarta Utara adalah salah satu sekolah yang berusaha meningkatkan produktivitas guru dengan cara memberikan motivasi, mengikut sertakan para guru kepada pelatihan-pelatihan, maupun memberikan kompensasi atau bonus kepada guru yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil pra survei diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMA Della Strada Jakarta Utara dengan judul **“Pengaruh Gaji Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Guru SMA Della Strada Jakarta Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka didapatkan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas guru ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas guru ?
3. Apakah gaji dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas guru ?

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini dapat dilaksanakan fokus pada permasalahan dan tidak melebar. Maka penelitian ini di batasi dengan variabel gaji, motivasi, produktivitas dan Guru-guru SMA Della Strada. lokasi penelitian ini dilakukan di SMA Della Strada Jakarta Utara, dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 sampai Desember 2021.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas guru
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas guru
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap guru

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi SMA Della Strada untuk meningkatkan produktivitas tenaga pendidiknya
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, dan dapat menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya
2. Bagi akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perpustakaan dan menjadi bahan acuan sebagai bahan penelitian selanjutnya
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi maupun pembanding untuk penelitian selanjutnya

1.6 Sistematika penelitian

Adapun sistematika pembahasan pada laporan kerja praktek ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Latar belakang masalah; Perumusan masalah; Batasan masalah; Tujuan penelitian; Manfaat penelitian (Manfaat akademik dan Manfaat praktis).

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teoritis; Landasan konsep; Studi penelitian terdahulu

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Paradigma penelitian; Pendekatan penelitian; Metode Penelitian; Definisi operasional; Lokasi dan waktu penelitian (catatan: bila penelitiannya kajian isi/teks media massa, sub judul ini tidak diperlukan), Teknik pengumpulan data (catatan: bila penelitiannya kajian isi/teks media massa menggunakan sub judul “Bahan Penelitian”); Teknik pengumpulan data; Teknik analisis data, Uji validitas dan reliabilitas.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum subjek/objek penelitian; Hasil penelitian; Pembahasan (catatan: berisikan uraian bagaimana hasil diperoleh sesuai metode penelitian yang digunakan).

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan berisi intisari hasil pembahasan penelitian yang berkaitan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Saran (Saran akademik yang berisi hambatan selama proses penelitian dan rekomendasi untuk penelitian lanjutan. Saran Praktis yang berisi rekomendasi terhadap subjek/objek penelitian berdasarkan hasil pembahasan penelitian).