

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dan hak setiap warga negara Indonesia sesuai dengan Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 Bab XIII. Dimana dijelaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran dan Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran Nasional yang diatur dengan undang-undang. Menindaklanjuti Undang-Undang Dasar 1945 maka disusunlah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa jalur pendidikan di Indonesia terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal (Pasal 13) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan yang menjelaskan bahwa pendidikan keagamaan Islam terbagi menjadi dua bentuk yaitu pendidikan Diniyah dan Pesantren (Pasal 14).

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan nonformal yang secara khusus memberikan pendidikan keagamaan Islam disamping lembaga pendidikan Diniyah, yang berdasarkan Pasal 26 UU Nomor 20 Tahun 2003 memiliki tujuan untuk menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, akhlak mulia, serta tradisi pesantren untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik untuk menjadi ahli ilmu agama Islam dan/atau menjadi muslim yang memiliki keterampilan/keahlian untuk membangun kehidupan yang Islami di masyarakat.

Sebagai suatu institusi pendidikan, pesantren membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai agar *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun *output* yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja merupakan unsur utama penilaian dari kinerja tenaga kerja (Currall, Towler, Judge, & Kohn, 2005).

Tinggi atau rendahnya kinerja tenaga pendidik mempengaruhi produktivitas organisasi atau dalam kasus ini mempengaruhi proses belajar dan mengajar dalam pesantren, sehingga meningkatkan dan mempertahankan kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu fokus utama bagi pesantren.

Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi usaha untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankannya, dimana salah satu yang terpenting adalah kepuasan kerja (Christen, Iyer, & Soberman, 2006; Riketta, 2008), karena tenaga pendidik yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menampilkan usaha atau kinerja yang lebih besar (Broome, Knight, Edwards, & Flynn, 2009).

Disamping kepuasan kerja, terdapat satu faktor yang dianggap sangat berpengaruh terhadap kinerja, yaitu motivasi. Dalam menjelaskan kaitan antara motivasi dengan kinerja, pandangan umum para ahli menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mempertahankan keberlanjutan suatu pekerjaan yang membantu keberlangsungan suatu organisasi (Omollo, 2015), lebih lanjut motivasi terutama motivasi finansial dipandang sebagai motivasi utama yang mempengaruhi kinerja pekerja (Mohamud, Ibrahim, & Hussein, 2017).

Namun pada kenyataannya, dalam institusi pendidikan, terutama Pesantren, seringkali keuntungan finansial yang diberikan tidak besar sehingga

dapat dikatakan bahwa motivasi finansial bukanlah motivasi utama bagi tenaga pendidik di Pesantren, sehingga terdapat motivasi-motivasi lain yang memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan motivasi finansial semata.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek penelitian pesantren-pesantren yang terdapat di daerah X dan peneliti telah melakukan pengambilan data awal untuk menilai motivasi, kepuasan kerja dan kinerja yang terdapat di pesantren-pesantren tersebut.

Tabel 1.1.
Kuesioner Awal

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah motivasi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja anda?	8	2
Apakah menurut anda kinerja anda sangat penting bagi institusi tempat anda bekerja?	10	0
Apakah kinerja anda mempengaruhi kualitas pendidikan institusi tempat anda bekerja?	10	0
Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?	7	3

Kinerja karyawan secara konkrit telah diakui sangat penting bagi institusi tempat karyawan bekerja, terutama bagi institusi pendidikan karena sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan. Sehingga perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan mereka, dimana menurut studi-studi terdahulu dinyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan pembuktian mengenai pengaruh dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengidentifikasi tingkat motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan

Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Penelitian Terhadap Pesantren-Pesantren yang ada di Daerah X)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Motivasi tenaga pendidik di Pesantren X?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja tenaga pendidik di Pesantren X?
3. Bagaimana Kinerja tenaga pendidik di Pesantren X?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja tenaga pendidik di Pesantren X?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja tenaga pendidik di Pesantren X?
6. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja tenaga pendidik di Pesantren X?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Motivasi tenaga pendidik di Pesantren X.
2. Mengetahui Kepuasan Kerja tenaga pendidik di Pesantren X.
3. Mengetahui Kinerja tenaga pendidik di Pesantren X.
4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja tenaga pendidik di Pesantren X.
5. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja tenaga pendidik di Pesantren X.

6. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja tenaga pendidik di Pesantren X.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis maupun kegunaan teoritis. Kegunaan praktis yang dimaksud adalah.

1. Bagi Pesantren X: Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi mengenai pentingnya motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik, dan motivasi utama apa yang menjadi fokus tenaga pendidik.
2. Bagi Masyarakat: Penelitian ini dapat memberikan pandangan kepada masyarakat mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Pesantren X

Sedangkan kegunaan teoritis yang dimaksudkan yaitu:

1. Bagi Akademisi:
 - a. Mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu.
 - b. Mendorong dilakukannya penelitian selanjutnya untuk membuktikan ketepatan dari hasil penelitian yang dilakukan.
 - c. Sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian.