

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perubahan ekonomi Indonesia memasuki era *new normal*, membuat manajemen sumber daya manusia strategis berbasis inovasi telah membantu pembangunan ekonomi dan pertumbuhan Indonesia mengalami perubahan mendasar. Liu et al. (2011) dalam (Miao et al. 2019:1) menyatakan bahwa, sangat penting untuk memotivasi potensi dan kreativitas karyawan, yang merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Demi mencapai kreativitas karyawan yang optimal, kesejahteraan menjadi salah satu tujuan yang harus dikejar. Di era *new normal* ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan sama pentingnya dengan rasa keuntungan dan keamanan. Pandangan ini tidak hanya mencerminkan posisi fundamental organisasi sebagai “berpusat pada orang” (“berpusat pada karyawan” dalam organisasi), tetapi juga sesuai dengan poin bahwa pengembangan organisasi perlu mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak (meningkatkan kesejahteraan karyawan dan merangsang kreativitas mereka) di era baru. Oleh karena itu, meningkatkan kreativitas karyawan secara efektif telah menjadi salah satu tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti melakukan penelitian di bidang pendidikan, yaitu di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Fakta di lapangan berdasarkan hasil penelitian dari (Santoso et al. 2019:73) menunjukkan bahwa kinerja guru di beberapa sekolah yang ada di daerah Kabupaten Kutai Kartanegara

dikatakan kurang baik. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal. Diantaranya, kurang adanya pengembangan keterampilan, wawasan pengetahuan, dan rasa percaya diri guru dalam mengemban tugas pokok, kewenangan serta fungsi sebagai guru (Santoso et al. 2019:73). Masih banyak pula persoalan terkait dengan minimnya manajemen program kinerja yang tidak diatur secara tersistem dan tidak berkesuaian dengan kalender pendidikan, sehingga pelaksanaan harian sering kali berubah-ubah, maka dalam hal ini dapat menimbulkan terganggunya proses pembelajaran (Santoso & Ahmad, 2017) dalam (Santoso et al. 2019:73).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh Santoso et al., (2019:74), menurut Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, bahwa sebanyak kurang lebih 2.492 dari 11.852 guru dinyatakan belum layak. Ketidaklayakan tersebut biasanya diakibatkan oleh rendahnya nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) yang di bawah standar. Selain nilai UKG yang rendah fenomena ini juga diakibatkan karena masih adanya guru yang belum menempuh pendidikan dengan minimal jenjang S-1 yang sejajar atau linear dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan. Pada era *new normal* kesejahteraan guru sangatlah penting, dimana kesejahteraan menggambarkan rasa senang dan keamanan. Hal tersebut menjadi dasar bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan karyawan mencerminkan kondisi mental guru yang positif dan menyenangkan dalam bekerja (Xanthopoulou et al. 2012) dalam (Miao et al. 2019:3). Guru yang sejahtera akan bekerja dengan lebih efektif sehingga kinerjanya akan semakin tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah et

al. 2020:615) membuktikan bahwa kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan kinerja.

Syarat yang harus dipenuhi dalam menciptakan sebuah sistem dalam praktik pendidikan yang berkualitas dan bermutu yaitu melalui keprofesionalan seorang guru. Dimana guru merupakan ujung tombak untuk meningkatkan kualitas hasil dan layanan pendidikan, terkhusus dalam proses pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pendidikan formal. Guru menjadi sosok yang sangat dibutuhkan dalam membentuk dan memberdayakan anak-anak sebagai penerus bangsa. Oleh karenanya peningkatan kualitas dan pemberdayaan guru perlu dijadikan sebuah kewajiban. Hal ini pun sudah jelas tertuang dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) dan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Dalam UUGD pada Pasal 8 dinyatakan bahwa bagi seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kutai Kartanegara adalah salah satu kabupaten yang ada di Kalimantan Timur dengan kapasitas tenaga kerja pendidik atau guru paling banyak. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bintoro & Fitrianto (2019:42) berdasarkan hasil dari *Fokus Grup Discussion* (FGD) yang dihadiri Dinas Pendidikan, sangat perlu meningkatkan aspek kepribadian seorang guru agar dapat mengubah konsep tentang fungsi dan tugas guru sebagaimana mestinya. Andanya tunjangan profesi menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kesejahteraan

seorang guru agar dapat bekerja dengan profesional. Permasalahan yang disampaikan dalam FGD tersebut diantaranya adalah:(1) Adanya perbandingan antara kualitas kinerja dan guru sertifikasi 50 tahun keatas; (2) Tidak adanya keseimbangan antara jumlah guru dengan mata pelajaran di beberapa sekolah, yang mengakibatkan guru terpaksa harus mengajar di sekolah lainnya; (3) Tidak diimbangnya penilaian kinerja guru dengan adanya asesor; (4) Pelatihan yang dipandang instan tidak mampu dalam menciptakan profesionalisme seorang guru.

Selain dengan kesejahteraan, kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh kreativitas karyawan. Kreativitas dapat dicapai jika suasananya kondusif (Miao et al. 2019:8). Yang dimaksud dengan kondusif adalah suasana memberikan kebebasan, otonomi, aturan yang jelas dan juga akses bebas ke sumber daya informasi (Miao et al. 2019:7). Selain itu, kreativitas merupakan peran penting untuk mendorong daya saing dalam meningkatkan kinerja (Carney, 2008; Chang et al. 2011 ; Gong, 2013 dalam Miao et al. 2019:2) dan kontribusi kreativitas telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hasan & Nikmah, 2019:459). Namun pada kenyataannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bintoro & Fitrianto (2019:45) kurangnya sarana dan prasarana pendidikan menjadi penghalang bagi seorang guru dalam mengimplementasikan kreativitas dan kinerja profesionalnya. Sehingga perlu adanya pemenuhan sarana dan prasarana sekolah yang memadai demi mencapai kompetensi siswa melalui kreativitas dan profesionalisme guru secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul *“Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Melalui Kreativitas Guru di Sekolah*

*Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara*“. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kreativitas guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah Kesejahteraan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apakah Kesejahteraan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kreativitas guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara?
3. Apakah Kreativitas secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara?
4. Apakah Kreatifitaas secara signifikan memediasi pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis signifikansi positif pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Menganalisis signifikansi positif pengaruh Kesejahteraan terhadap Kreativitas guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Menganalisis signifikansi positif pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Menganalisis signifikansi positif Kreatifitas dalam memediasi pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Kabupaten Kutai Kartanegara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh tiga pihak, yaitu bagi perusahaan, bagi peneliti, dan bagi pembaca. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Perusahaan/Institusi Terkait

Diharapkan melalui adanya hasil dari penelitian ini dapat memberikan beberapa masukan dan bahan evaluasi terhadap Perusahaan/Institusi terkait agar semakin memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui kreativitas.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Pembahasan ilmiah terkait pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan ini diharapkan mampu memberi peluang untuk mengadakan pengkajian dan pembahasan berkaitan ilmu-ilmu yang diterima dalam perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan, sehingga dapat dikembangkan pada penelitian berikutnya.

### 3. Manfaat bagi Pembaca

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

### 4. Manfaat bagi Peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya. Serta untuk memperdalam ilmu dan pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang diteliti.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini terdapat lima bab yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian agar lebih jelas dan terstruktur. Adapun susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian masalah yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memberikan penguraian tentang penelitian-penelitian terdahulu sebagai pembanding penelitian ini, landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka pemikiran alur hubungan tiap variabel, dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai sistematika penelitian yang akan dilakukan meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, instrumen penelitian, populasi sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan teknik analisis data.

## **BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Pada bab ini menjelaskan gambaran subyek penelitian dan analisis data dalam penelitian ini berisitentang subyek penelitian, analisis dan pengolahan data berdasarkan *inner* dan *outer model*, analisis deskriptif dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil secara keseluruhan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan penutup dalam penelitian ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.