

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia berkembang dengan cepat. Pendidikan modern dan berkualitas tinggi adalah syarat utama untuk mewujudkan negara yang maju, modern, makmur, dan sejahtera. Pendidikan yang maju, moderen, makmur, dan sejahtera akan menjadikan kita bangsa yang besar dan hebat (Purnamasari, 2021).

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah mengelola berbagai sumber daya yang ada, termasuk kurikulum, tenaga pendidik, sarana prasarana, dan sumber daya lainnya, sehingga sumber daya yang ada saling mendukung untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Tercapainya tujuan pendidikan, terlepas dari sumber daya guru yang sangat penting (Santiari et al., 2020).

Guru adalah sumber daya manusia yang mendorong pencapaian tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, potensi dan kemampuan pendidik sebagai pengguna perangkat teknis tidak dapat dibandingkan dengan pendidik sebagai sumber daya manusia. tempat di mana Anda dapat melihat guru melakukan pekerjaannya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Satu-satunya orang di dunia pendidikan yang memiliki sikap profesional dan semua kemampuan adalah guru (Nafisah et al., 2023).

Komunikasi yang efektif harus ada selama proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sekolah. Ini mencakup komunikasi antar kepala sekolah dan guru,

guru dengan guru, dan sebagainya. Akibatnya, penting untuk menjalin komunikasi interpersonal yang baik agar tidak salah komunikasi atau salah menyampaikan informasi. Komunikasi interpersonal juga dapat membantu mempertahankan persaudaraan dan meningkatkan produktivitas kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Suryati et al., 2022). Komunikasi ini memiliki dua arah, yaitu komunikasi timbal balik; misalnya, komunikator aktif memberikan informasi tentang sesuatu yang baru, sehingga jika ada kesepakatan maka akan ada kesepakatan, dan jika tidak ada kesepakatan maka akan ada konflik (Leriani et al., 2023). Walaupun seringkali tidak disadari, semua orang melakukan komunikasi dengan dirinya sendiri. Hampir setiap saat ketika orang ingin mengambil keputusan dan tindakan, proses komunikasi intrapersonal atau intrapribadi terlibat (Hariyanto, 2021).

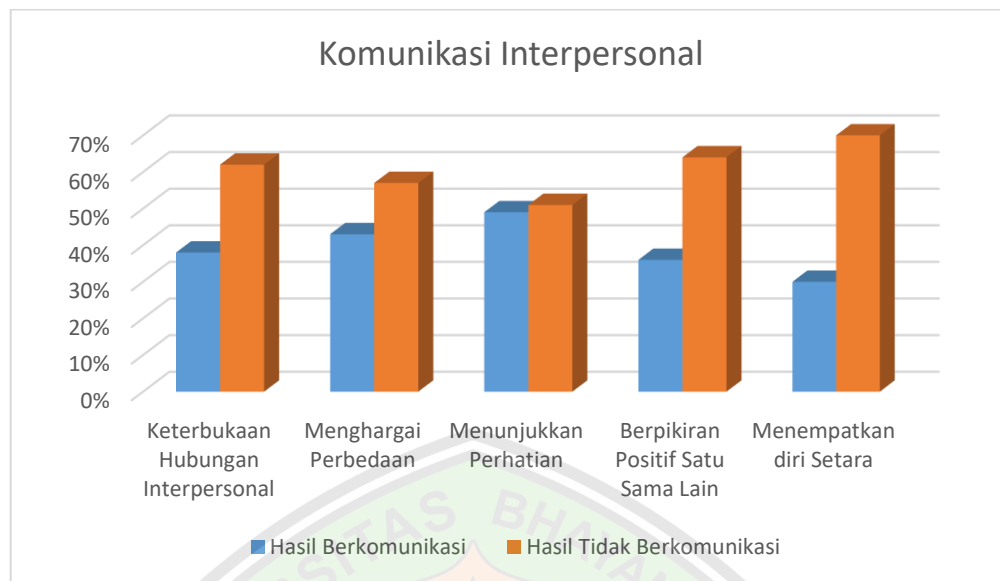
Dalam suatu lembaga, komunikasi interpersonal dapat membantu dalam menciptakan dan meningkatkan efektivitas peran setiap karyawan. Kerja yang efektif dapat mempermudah pencapaian tujuan lembaga atau sekolah (Delti Maini, 2020). Hasil pekerjaan akan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal guru yang efektif dan tepat (Amin et al. 2022).

Komunikasi yang harmonis antar sesama guru dalam penyampaian secara pribadi merupakan komponen penting dari proses pembelajaran yang efektif. Oleh karena itu, kinerja guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan dipengaruhi oleh dua faktor: komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Berkaitan dengan ranah komunikasi interpersonal hal ini diperkuat oleh data dari hasil pra-wawancara dengan guru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1 Komunikasi Interpersonal di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan

No	Indikator Permasalahan	Jumlah Responden	Persentase Berkomunikasi	Persentase tidak Berkomunikasi
1.	Adanya keterlibatan dalam keterbukaan hubungan komunikasi interpersonal ketika berinteraksi satu sama lain antar guru pendidik	20 orang	38%	62%
2	Adanya keterlibatan dalam menghargai perbedaan satu sama lain dengan guru pendidik	20 orang	43%	57%
3	Adanya keterlibatan dalam menunjukkan perhatian kepada sesama guru pendidik lainnya	20 orang	49%	51%
4	Adanya keterlibatan dalam berpikiran positif satu sama lain kepada guru pendidik lainnya	20 orang	36%	64%
5	Adanya keterlibatan dalam menempatkan diri setara dengan guru pendidik lainnya	20 orang	30%	70%
Rata-Rata Persentase			39 %	61 %

Sumber: Data hasil pra-survei dan diolah oleh peneliti, 2024



Gambar 1. 1 Komunikasi Interpersonal di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan

Sumber: Data hasil pra-survei dan diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel dan gambar 1.1 adanya fenomena masalah terkait dengan komunikasi interpersonal antar guru. Dalam pra-wawancara di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan yang dilakukan pada tanggal 1-3 April 2024 dengan 20 responden yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru kesiswaan, guru mata pelajaran dan guru ekstrakurikuler. Dari pertanyaan hasil wawancara komunikasi interpersonal SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan bahwa dari 20 responden yang berkomunikasi dengan rata-rata persentase 39%. Sedangkan hasil yang tidak berkomunikasi dengan rata-rata persentase 61%. Diketahui bahwa adanya beberapa fenomena sebagai berikut: (1) Tentang adanya komunikasi interpersonal guru yang kurang optimal, (2) Adanya guru yang terlalu ambisi, sehingga kurangnya keterikatan antar pendidik lainnya.

Selain komunikasi interpersonal, motivasi kerja guru juga dapat memengaruhi kualitas pembelajaran mereka. Motivasi sangat penting dan dibutuhkan setiap orang

dalam melakukan pekerjaannya. Ini karena motivasi adalah apa yang dapat menggerakkan seorang pendidik untuk mencapai tujuan mereka dorongan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi agar pendidik dapat menyesuaikan diri dengan motivasinya untuk berprestasi. Oleh karena itu, jelas bahwa seorang guru harus memiliki motivasi yang tertinggi agar mereka dapat dengan mudah mencapai tujuan mereka. Dalam hal motivasi untuk bekerja, ada banyak kebutuhan yang harus dipenuhi. Ini termasuk kebutuhan untuk merasa aman, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, pendapat, atau ide-idenya (Simanjourang, 2023).

Tanpa motivasi kerja, jelas kinerja guru tidak akan berjalan sesuai harapan (Arlita et al., 2020). Anggota organisasi harus memahami dan menerima tujuan organisasi. Motivasi kerja seseorang mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerjanya. Untuk memastikan bahwa semua organisasi dapat mencapai tujuannya, anggota harus memahami harapan organisasi dan menerimanya sebagai karyawan. Organisasi mengharapkan anggota bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin, dan menghasilkan prestasi kerja yang baik (Famika, 2022).

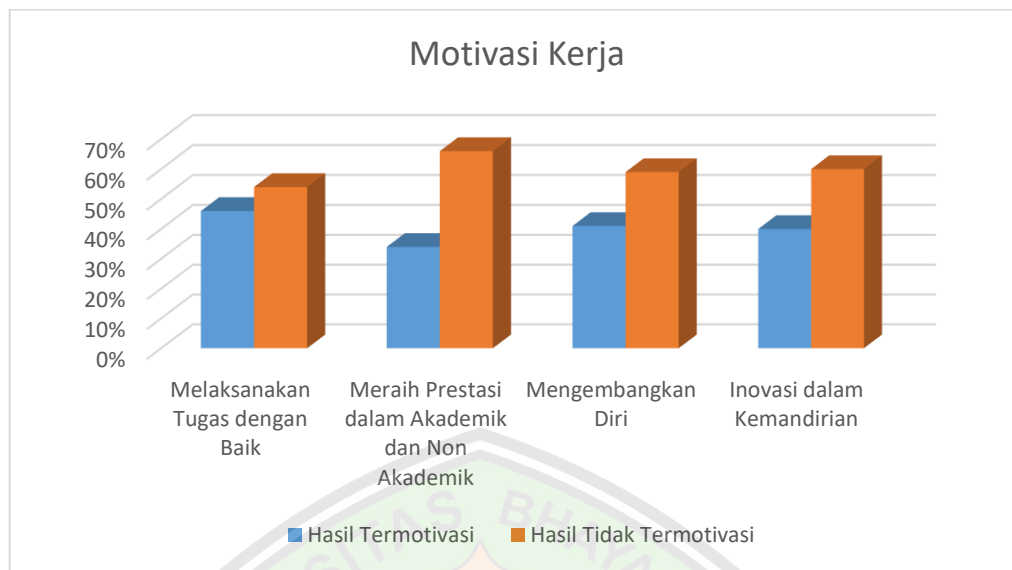
Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi. Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Hasil pembelajaran siswa kurang memuaskan apabila guru tidak mampu membangun motivasi juga situasi pembelajaran yang memudahkan siswa untuk mempelajari

materi yang diperkenalkan guru mata pelajaran. Berikut dengan ranah motivasi kerja hal ini diperkuat oleh data dari hasil pra-wawancara dengan guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 2 Motivasi Kerja di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan

No	Indikator Permasalahan	Jumlah Responden	Persentase Termotivasi	Persentase tidak Termotivasi
1.	Adanya keterlibatan dalam melaksanakan tugas dengan baik sebagai tanggung jawab seorang pendidik	20 orang	46%	54%
2.	Adanya keterlibatan dalam meraih prestasi dalam bidang akademik maupun non akademik	20 orang	34%	66%
3.	Adanya keterlibatan dalam mengembangkan diri terkait dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar	20 orang	41%	59%
4.	Adanya keterlibatan dalam inovasi yang dilakukan dalam hal kemandirian	20 orang	40%	60%
Rata-rata Persentase			40 %	60 %

Sumber: Data hasil pra-survei dan diolah oleh peneliti, 2024



Gambar 1. 2 Motivasi Kerja di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan

Sumber: Data hasil pra-survei dan diolah oleh peneliti, 2024

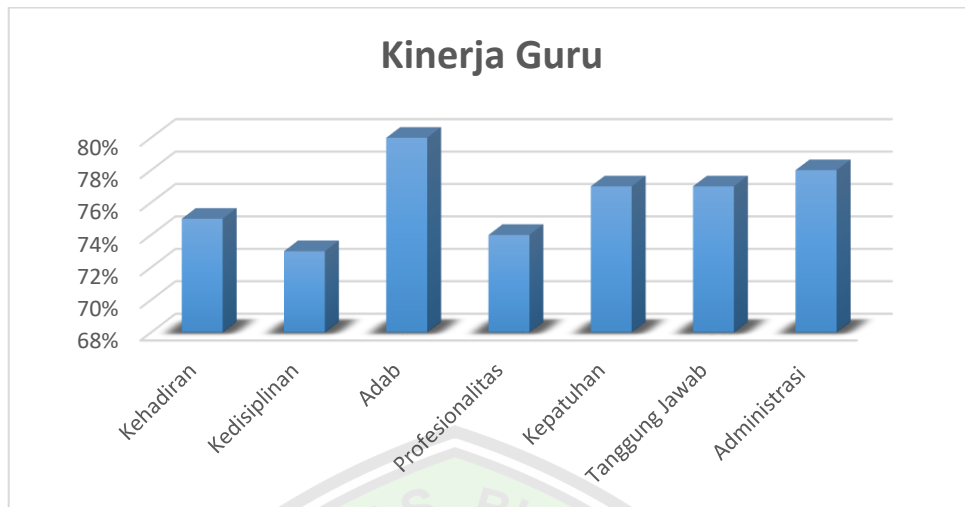
Berdasarkan tabel dan gambar 1.2 adanya fenomena masalah terkait dengan motivasi kerja guru. Dalam pra-wawancara di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan yang dilakukan pada tanggal 1-3 April 2024 dengan 20 responden yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru kesiswaan, guru kelas mata pelajaran dan guru ekstrakurikuler. Dari pertanyaan hasil wawancara motivasi kerja di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan menunjukkan bahwa hasil rata-rata yang termotivasi dari 20 responden dengan rata-rata persentase 40%. Sedangkan hasil yang tidak termotivasi dari 20 responden dengan rata-rata persentase 60%. Diketahui bahwa adanya beberapa fenomena sebagai berikut: kurangnya motivasi guru untuk belajar dan mengembangkan kompetensinya, sehingga berimplikasi terhadap tidak adanya peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan pencapaian tujuan organisasi sekolah yang dicapai melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi

pendidikan. Oleh karena itu, sebelum organisasi pendidikan dapat menggunakan sumber dayanya, organisasi harus menentukan beberapa persyaratan yang akan dicapai (Sari et al., 2020).

Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil dari tindakan yang telah dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Jika seorang guru memenuhi syarat-syarat berikut: menguasai dan mengembangkan bahan pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam mengajar, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan bagi siswa, dan kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa. Selain itu, kinerja guru dapat dianggap baik (Oktarina et al., 2020). Manajemen sekolah harus memperbaiki kinerja guru untuk mencapai tujuan sekolah, memenuhi visi dan misi sekolah, menjaga keberlangsungan, dan mempertahankan ekstensi sekolah dalam dunia pendidikan yang semakin kompetitif saat ini (Ni Kadek Eli Meliantari et al., 2022).

Terkait dengan kinerja guru yang kurang baik, muncul pertanyaan tentang apa saja variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang buruk. Untuk menjawab masalah ini, peneliti merasa perlu melakukan penyelidikan menyeluruh terhadap berbagai variabel yang dianggap memiliki hubungan dengan kinerja guru. Peneliti memandang sangat perlu untuk mengkaji permasalahan ini di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan. Berkaitan dengan ranah kinerja guru hal ini diperkuat oleh data yang didapatkan langsung dari pihak sekolah yang penulis lampirkan pada lampiran ke 11.



Gambar 1.3 Kinerja Guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan

Sumber: Data penilaian kinerja SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan, 2024

Berdasarkan gambar 1.3 adanya fenomena masalah terkait dengan kinerja guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan pada tahun ajaran 2023-2024. Melihat pentingnya peran guru dalam pendidikan, maka kinerja guru harus senantiasa ditingkatkan. Namun nyatanya, perilaku guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan belum mencerminkan secara utuh keteladanan bagi siswa-siswi. Dapat disimpulkan dari tabel penilaian kinerja guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan bahwa rata-rata persentase penilaian kinerja guru yang berjumlah 47 orang dapat dikategorikan cukup dengan persentase 76%. Fenomena atau masalah yang ada, pastinya akan mempengaruhi kinerja guru dari berbagai aspek dalam mencapai tujuan sekolah, tujuan pembelajaran, maupun tujuan pendidikan.

Dari fenomena yang terjadi di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan sebagai berikut: (1) Masih ada beberapa guru yang terlambat untuk mengumpulkan bahan pembelajaran ke sekolah dan perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal, (2) Dalam pelaksanaan pembelajaran belum menggunakan metode, media,

pendekatan dan sumber pembelajaran, (3) Terkadang belum menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan sekolah, (4) Motivasi kerja guru berubah-ubah, (5) Kurang optimal dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, (6) Masih ditemukan beberapa guru yang datang terlambat masuk ke dalam kelas.

Bertolak dari permasalahan yang melatarbekangi dengan terjadinya di lapangan maka, peneliti perlu untuk melakukan penelitian. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti apakah benar adanya bahwa keterikatan guru yang terjadi di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian berdasarkan latar belakang dan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan”**. Peneliti melakukan penelitian ini karena temuan mereka tentang aktivitas sehari-hari menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Selain itu, melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran dan kegiatan di sekolah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pada guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan?

3. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat Teoritis
Bermanfaat sebagai referensi untuk guru mengembangkan teori kinerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Pembaca
Bagi pembaca, akan bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan sumber daya tentang komunikasi interpersonal serta meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
 - b. Bagi Perkembangan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian lanjutan dan pengembangan penelitian terkait dengan pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

c. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu sekolah dengan meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tentang banyak komponen manajemen yang saling berhubungan yang diperlukan untuk mengelola dan mencapai visi dan misi sekolah, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari operasi sekolah. Sekolah tidak hanya menuntut hasil kerja yang optimal dari karyawan, guru, dan staf; timbal balik harus terjadi dengan cara yang sesuai untuk jenjang karir, dan hubungan sosial harus berjalan selaras. Kinerja guru dengan kualitas dan kuantitas terbaik akan dicapai oleh guru yang terlibat dalam komunikasi interpersonal dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki keterkaitan dan relevan yang menjadi acuan dalam penulisan, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran teoritis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat pembahasan mengenai objek penelitian, deskripsi data, hasil analisa data dan pembahasan mengenai hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Dengan menganalisis data akan mengetahui apakah setiap hipotesis diterima ataupun ditolak.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan maupun saran-saran penelitian yang telah dilakukan, serta diharapkan membawa manfaat untuk berbagai pihak.