

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu manajemen mengaminkan bahwa kualitas suatu hal dihasilkan dari mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen, salah satunya evaluasi atau penilaian. Penilaian menyajikan hasil akhir yang dapat membuat individu mengenal kekurangan agar dapat diperbaiki dan kelebihan agar dapat dipertahankan, bahkan dikembangkan. Artinya, perenungan terhadap penilaian dapat menjadi langkah awal untuk sebuah pengembangan. Hal tersebut seharusnya dapat bekerja terhadap hasil penilaian PISA (*Program for International Student Assessment*) terakhir tahun 2018 yang menyajikan rendahnya tingkat kemampuan pelajar di Indonesia jenjang pendidikan menengah pada literasi, matematika, dan sains. Indonesia disebut menempati peringkat ke-70 dari 78 negara peserta.¹

Langkah demi langkah harus diambil untuk mewujudkan harapan negeri ini pertiwi terkhusus pada bidang pendidikan. Harapan tersebut tertuang dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan diadakan agar peserta didik bisa secara aktif mengembangkan potensi untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan untuk dirinya, masyarakat, bangsa serta negara.² Ketika kita melihat angka PISA 2018, tidak semata-mata

¹Husnul Fuadi dkk., “Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Kemampuan Literasi Sains Peserta Didik,” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 5, no. 2 (2020), 109.

²Presiden Republik Indonesia, “Undang-undang Republik Indonesia,” Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta, 2003), <https://pusdiklat.perpusnas.go.id>.

menunjukkan bahwa peserta didik di Indonesia bermasalah. Kasus peserta didik yang bermasalah dengan kemampuan atau hasil belajar membuat kita juga harus mengorek masalah apa yang dihadapi para tenaga pendidik, karena selama ini mereka diyakini sebagai motor penggerak peserta didik dalam belajar.

Analytical and Capacity Development Partnership melaporkan penelitian tentang *Study on Teacher Absenteeism in Indonesia* yang telah menjadi sorotan besar untuk menggambarkan polemik tenaga pendidik di Indonesia. Mereka menemukan sebesar 10% guru tidak hadir di sekolah, dan 14% guru hadir di sekolah tetapi tidak hadir di kelas.³ Fenomena ini jelas merupakan sebuah polemik yang menggambarkan kurangnya produktivitas guru, sementara produktivitas didasarkan pada jumlah waktu seorang individu hadir secara fisik di pekerjaannya, di samping sejauh mana ia "hadir secara mental" atau bekerja secara efisien selama kehadiran di pekerjaan.⁴

Polemik lain pada guru yang harus mulai kita benahi juga adalah manajemen kelas. Manajemen kelas mengacu pada keterampilan tenaga pendidik mengelola kelas,⁵ mengendalikannya dari gangguan⁶ untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga proses kegiatan belajar mengajar menjadi efektif.⁷ Manajemen kelas diakui masih menjadi tantangan nomor satu untuk dihadapi para guru baru (baik baru dalam profesi, baru dalam lingkungan, atau

³Hardianto, "Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru," *KELOLA: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2018), 191.

⁴Jalal Hanasyha, "Improving Employee Productivity Through Work Engagement: Empirical Evidence from Higher Education Sector," *Management Science Letter* 6 (2016), 62.

⁵Tracey Garrett, *Effective Classroom Management: The Essentials* (New York: Teachers College Press, 2014), 3.

⁶Afriza, *Manajemen Kelas* (Pekanbaru: Kreasi Edukasi, 2014), 7.

⁷I Gusti Ketut Arya Sunu, *Manajemen Kelas; Aplikasinya dalam Proses Pembelajaran di Pendidikan Formal* (Yogyakarta: Media Akademi, 2015), 22.

baru kembali dari cuti). Jenny Fulton (2018) dalam Slameto menemukan 20-50% guru baru berhenti dalam lima tahun pertama mengajar dan seringkali karena berkaitan dengan manajemen kelas. Sementara penelitian membuktikan keberhasilan mengelola kelas dapat meningkatkan kemampuan belajar peserta didik, penelitian di Universiti of Salford menemukan bahwa ruang kelas yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kinerja siswa sebesar 25%.⁸

Sikap negatif tenaga pendidik yang telah dipaparkan di atas dapat disebut sebagai bentuk dari ketidakpuasan guru terhadap pekerjaannya. Jika kita menilik konsep kepuasan kerja yang diutarakan para ahli, kepuasan kerja diyakini sebagai hal yang mengacu pada sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaan,⁹ yang digeneralisasi dari sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas bermacam-macam aspek.¹⁰ Sikap positif terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja, sedangkan sikap negatif menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Sikap positif atau secara emosional merasa senang dan cinta terhadap pekerjaan tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja seorang individu.¹¹

Teori kepuasan kerja dibuktikan oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja

⁸Slameto, *Teori, Model, Prosuder Manajemen Kelas dan Efektivitasnya* (Surabaya: Penerbit Qiara Media, 2020), 3-7.

⁹Brikend Aziri, "Job Satisfaction: A Literature Review," *Management Research and Practice* 3, no. 4 (2011), 78.

¹⁰Mukhtar, Hapzi Ali, dan Rusmini, *Kepuasan Kerja Guru* (Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017), 18.

¹¹Ali, 17.

terhadap kinerja tenaga pendidik.¹² Kepuasan kerja dan pengalaman ditemukan memiliki porsi yang cukup besar terhadap pengembangan kinerja tenaga pendidik.¹³ Maka dari itu, kepuasan kerja dapat disebut sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik.¹⁴

Berdasarkan kesenjangan antara fenomena dan teori tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja tenaga pendidik dengan keberhasilan manajemen kelas. Sementara tercapainya kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja individu, tenaga pendidik harus bersinergi dalam mengelola kelas agar kegiatan belajar mengajar menjadi kondusif. Dengan demikian diharapkan akan berimplikasi terhadap pengembangan kemampuan dan hasil belajar peserta didik yang lebih baik.

B. Definisi Operasional

Demi menjaga dan sebagai bentuk antisipasi timbulnya kesalahan pemahaman makna dan sekaligus memberikan arah kepada penulisan skripsi ini. Maka sebelum membahas lebih lanjut, akan ditegaskan lebih dahulu definisi operasional yang terdapat dalam judul penelitian “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dengan Keberhasilan Manajemen Kelas di Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin” sebagai berikut:

¹²Rinra Ayu Lismeida dan Rini Intansari Meilani, “Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi terhadap Para Guru SMK tersertifikasi di Indonesia,” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2, no. 1 (2017), 63.

¹³Wahyudi, “The Influence of Job Satisfaction and Work Experience on Lecturer Performance of Pamulang University,” *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 1, no. 2 (2018), 229.

¹⁴Mesiono, “The Influence of Job Satisfaction on the Performance of Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School) Teachers,” *TADRIS: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah* 4, no. 1 (2019), 133.

1. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional positif (senang, cinta, puas) dari individu terhadap pekerjaannya yang menghasilkan sikap peningkatan motivasi, moral kerja, kedisiplinan, hubungan antara rekan sejawat, serta prestasi kerja.¹⁵
2. Tenaga pendidik, atau yang lebih akrab disebut guru. Sebutan guru merupakan tenaga pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah. Guru yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, yang juga bertanggung jawab secara sadar dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik.¹⁶
3. Keberhasilan manajemen kelas merupakan seperangkat kemampuan guru dalam keseluruhan proses mengelola sumber daya manusia maupun non manusia untuk menciptakan kelas yang menjadi wadah informasi, interaksi, eksplorasi, serta pengekspresian diri sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran.¹⁷

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Sejauh mana kepuasan kerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin?

¹⁵Ali, *Kepuasan Kerja Guru*, 17.

¹⁶Amiruddin, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan)* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018), 19.

¹⁷*Teori, Model, Prosuder Manajemen Kelas dan Efektivitasnya*, 15.

2. Sejauh mana keberhasilan manajemen kelas yang dilakukan oleh tenaga pendidik Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin?
3. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja tenaga pendidik dengan keberhasilan manajemen kelas di Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sejauh mana kepuasan kerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin.
2. Sejauh mana keberhasilan manajemen kelas yang dilakukan oleh tenaga pendidik Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin.
3. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja tenaga pendidik dengan efektivitas dan efisiensi manajemen kelas pada Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin?

E. Signifikansi Penelitian

Kata signifikansi sering dihubungkan dengan hasil suatu penelitian dan banyak digunakan pada hasil riset. Maka penelitian ini disusun dengan harapan dapat memberikan kegunaan atau manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Signifikansi Teoritis

Penelitian ini adalah satu dari sekian ribu sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Dengan begitu, penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lain di kemudian hari yang memiliki tingkat relevansi masalah yang hampir sama.

2. Signifikansi Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak yang berpartisipasi antara lain:

- a. Pihak sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pemenuhan kepuasan kerja tenaga pendidik sebagai pemenuhan haknya dan pengembangan kinerja ke arah yang lebih baik.
- b. Tenaga pendidik, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan atau informasi tentang fenomena yang terjadi pada tenaga pendidik di Indonesia. Serta diharapkan menjadi bahan renungan atau intropeksi diri agar dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam hal manajemen kelas.
- c. Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber tambahan dan sumber informasi dalam menambah wawasan pembaca. Terlebih bahan informasi bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan judul yang peneliti angkat yaitu “Hubungan antara Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dengan Keberhasilan Manajemen Kelas pada Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin”. Maka peneliti akan mengulas secara singkat 10 (sepuluh) penelitian terdahulu yang relevan di bawah ini:

1. *Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers in Southern Papua. This study was done by Paulina Wula, Berlinda Setyo Yunarti, et. al. published in 2020 by Universal Journal of Educational Research, Vol.8, No.7. Researchers have identified that job satisfaction as one of the most predicting factors for the job performance, this study examine the job satisfaction and its effects on job performance. To attain the goal, they are used survey approach and distributed questionnaire to a total 1062 respondents which are teachers in elementary schools of Southern Papua. Simple linear regression was applied as a tool for analyzing data, the result showed that the value of R^2 is 0,089 and the P-value is 0,000. It could inferred that 8,9% of teachers job satisfaction of elementary within area of Southern Papua is significantly positively predicting job performance.*¹⁸
2. Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi terhadap Para Guru SMK tersertifikasi. Penelitian ini dilakukan oleh Rinra Ayu Lismeida dan Rini Intansari Meilani, diterbitkan pada tahun 2017 oleh Jurnal Pendidikan

¹⁸Paulina Wula, Berlinda Setyo Yunarti, dan Agustinus Kia Wolomasi, “Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers in Southern Papua, Indonesia,” *Universal Journal of Educational Research* 8, no. 7 (2020): 2909–10.

Manajemen Perkantoran Vol.2, No.1. Penelitian ini merupakan *explanatory survey* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Sebanyak 52 orang guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang telah tersertifikasi di Jawa Barat menjadi sampel dalam penelitian. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket, kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi sederhana. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, mereka juga menemukan bahwa kepuasan kerja guru di SMK Negeri tersertifikasi yang diukur dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja berada dalam tingkat tinggi. Di mana persentase prestasi kerja sebesar 42,3%, moral kerja 41,9%, dan kedisiplinan 37,9%.¹⁹

3. *Teacher and School Determinants of Teacher Job Satisfaction: A Multilevel Analysis.* This study was done by João Lopes and Célia Oliveira, published in 2020 by *School Effectiveness and School Improvement An International Journal of Research, Policy and Practice* Vol.31, No.4. The research aims to identify variables that contribute to job satisfaction in a Portuguese secondary education teachers. To collect the data, they are distributed two questionnaires to a school principal's and teachers. Hierarchical linear modelling was used to analyzing data, the results show that teacher-level variables are perform better as predictor of teacher job satisfaction. There are found two significant predictors of job satisfaction at the teacher level, which are classroom discipline and teacher self-efficacy. The results seem to support

¹⁹Lismeida dan Meilani, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi terhadap Para Guru SMK tersertifikasi di Indonesia," 63.

*suggestions in the literature that actions to improve teacher job satisfaction should focus on classrooms level such as assisting teachers with classroom instruction and management perhaps are some of effective ways to increase teacher effectiveness, self-efficacy, well-being, and job satisfaction.*²⁰

4. Peranan Komitmen Guru, Motivasi Guru, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Berdasarkan Analisis IPMA. Penelitian ini dilakukan oleh Evonne Lai Eng Fei dan Crispina Gregory K Han pada tahun 2020, dipublikasi oleh *International Journal of Education and Pedagogy (IJEAP)* Vol. 2 No. 4. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru, sebanyak 2738 guru-guru Sekolah Menengah di Sarawak menjadi responden penelitian. *Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA)* digunakan untuk menganalisis data, IPMA merupakan teknik identifikasi yang dapat menunjukkan keseluruhan model struktural dan nilai skor konstruk-construct dengan lebih rinci. Di antara faktor-faktor prestasi kerja guru yang dianalisis yaitu kepuasan kerja, iklim kerja, motivasi dan komitmen guru. Kepuasan kerja menunjukkan faktor terpenting terhadap prestasi kerja dengan skor IPMA 71.90, diikuti oleh iklim sekolah (71.54), komitmen guru (70.94), dan yang terakhir motivasi guru (67.88).²¹ Prestasi kerja, seperti yang akan dibahas pada bab pembahasan merupakan salah satu implikasi dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Prestasi kerja guru dipercaya akan

²⁰Joao Lopes dan Celia Oliveira, "Teacher and School Determinants of Teacher Job Satisfaction: A Multilevel Analysis," *An International Journal of Research, Policy and Practice* 31, no. 4 (2020): 652–653.

²¹Evonne Lai Eng Fei dan Crispina Gregory K Han, "Peranan Komitmen Guru, Motivasi Guru, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Berdasarkan Analisis IPMA," *International Journal of Education and Pedagogy (IJEAP)* 2, no. 4 (2020): 268–72.

berkontribusi pada proses pembelajaran, cara guru menyampaikan pelajaran serta cara mereka mengelola situasi dalam rangka membuat pembelajaran menjadi efektif. Dapat kita katakan bahwa guru yang berprestasi akan memanajemen kelas lebih baik, sementara prestasi kerja dapat ditimbulkan dengan beberapa faktor, salah satu faktor yang paling berperan yaitu kepuasan kerja. Selain itu, di dalam lingkungan sekolah guru dapat menjadi *role model* bagi peserta didik maupun rekan sekerjanya. Guru berprestasi memberikan gambaran jelas tentang contoh penerapan profesionalisme dan integritas.

5. Manajemen Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Prediktor Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan oleh Wesly Hutabarat, dipublis pada tahun 2020 oleh Jurnal Pendidikan Kimia (JPKim) Vol. 9, No. 1. Sebanyak 143 dari 645 guru Sekolah Menengah Umum (SMU) di Medan berpartisipasi pada penelitian ini, ditentukan melalui *stratified random sampling techniques*. Guru yang dipilih adalah guru yang berpengalaman mengajar sedikitnya 10 tahun, dan menerima tunjangan sertifikasi secara berkelanjutan. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 32.50%. Efek langsung kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 16,70% dan 35.60%. Temuan disimpulkan bahwa budaya organisasi, struktur organisasi, dan kepuasan kerja memberi dampak positif terhadap kinerja guru SMA Kota Medan.²²
6. *The Factors that Influence the Changes on Students Writing Ability. This study was done by Gusparia and Puspa Gunday, published in 2021 by Ensiklopedia*

²²Wesly Hutabarat, "Manajemen Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Prediktor Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Kimia* 9, no. 1 (2017): 276–278.

of Journal Vol.3 No.2. Several factors can affect students' academic writing, writers said. They are tried to find out the factors that influence the changes of students' writing ability. They are explained writing as a complete work that involves components such as structure, vocabulary, punctuation, and spelling. To be able to write a good sentence, it requires critical thinking and analyzing which some students find it difficult. Gusparia & Gunday using descriptive qualitative research method that attempt to describe and interpret the objects in accordance with reality. The subject of research was the students at grade XI science 2 Program in SMAN 1 Teluk Kuantan. There were 35 students in the class, it consist of 11 boys and 24 girls.²³ The interview was conducted to know about the students' change of writing ability. After analyzing qualitative data, they are found that it could be concluded there are five factors that change the students' writing ability which are interesting materials, media, teacher's approach, amount of practice and students' interaction. Those are some things that contained in management classroom activities, it safe to say that management classroom done by teachers can change students' writing ability.²⁴ Penelitian tersebut dapat dikatakan sejalan dengan salah satu masalah yang penulis angkat pada bagian latar belakang. Gusparia & Gunday (2021) menemukan bahwa beberapa hal yang termasuk ke dalam aktivitas manajemen kelas dapat berkontribusi terhadap kemampuan peserta didik dalam menulis yang memerlukan analisis dan berpikir kritis. Maka dapat dikatakan manajemen kelas dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kemampuan

²³Gusparia dan Puspa Gunday, "The Factors that Influence the Changes of Students' Writing Ability," *Ensiklopedia of Journal* 3, no. 2 (2021): 172.

²⁴Gunday, 178.

menulis peserta didik, tidak menutup kemungkinan kemampuan-kemampuan lainnya dapat dipengaruhi oleh manajemen kelas yang tepat.

7. *Relationship between Classroom Management and Student Academic Achievement. This study was done by Muhammad Nisar, et. al. published in 2019 by Pakistan Journal of Distance & Online Learning Vol. V, Issue I. The focus is to find out the association and relationship between classroom management by secondary school teachers and the students' academic achievement. Correlational research design was used with 550 sample of teachers selected conveniently from 50 government schools of district Kohat. Questionnaire used for collecting data based on five-point rating scale. It was found that good relationship between teachers' practices and learner's achievement was a vital element for the school high academic scores. The result show that the value of correlation was found 0,37 with level of significance 0,031. It can be concluded there is moderately positive relationship between teachers' perceived classroom management and students' academic achievement scores.*²⁵
8. *Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. The study was done by Florica Ortan, et. al. published in 2021 by International Journal of Environmental Research and Public Health. The aim is to examine the relationship between teacher job satisfaction to four categories of determinants which are self efficacy, relational aspects consist of colleague collaboration, student behavior, school management. The third*

²⁵Muhammad Nisar, Iqbal Amin Khan, dan Faridullah Khan, "Relationship between Classroom Management and Students Academic Achievement," *Pakistan Journal of Distance & Online Learning* V, no. I (2019): 217–218.

determinant is work-related aspects consist of administrative workload and teaching tasks. And lastly is working conditions, these four determinants are used to identify various implications for teachers' well-being. They are found that several determinants have significant effects on job satisfaction, such as self-efficacy, promotion, positive student behavior, and working conditions. Furthermore they are found the most important factor that contributes to high levels of job satisfaction among teachers is self-efficacy in class management. Things like subject preparations, administrative work, and emotional managamenet contributes to job satisfaction, these are some of the things that include in classroom management activity. They are also considering the result with some of the findings from previous researchers, in teaching profession job satisfaction influenced by the school resources allocated to teachers. Teachers are satisfied when receive the support or being provided with the necessary technological resources for the teaching process.²⁶

9. *Factors Affecting Classroom Teachers' Job Performance: A Qualitative-Dominant Analysis with Q-Sorting.* The study was done by Nebi Altunova, published in 2020 by *Research in Pedagogy*, Vol.10, N0.2. The research exploring the factors affecting classroom teachers' job performance. The participants of this research are 72 teachers at primary school in a province in Eastern Turkey, mixed method was used for analyzing the data. The data obtained through interviews were content-analyzed, and the Q data were analyzed via the PQMethod 2.35 software program. The results indicated that

²⁶Florica Ortan, Ciprian Simut, dan Ramona Simut, "Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (2021): 20–24.

organizational, managerial, and systemic factors had both negative and positive effects on teacher performance. According to some participants, teacher who love their job, have no problems in their private life, self-disciplined and socially strong display better performance at school. On the other hand, teachers with low quality of life, poor health status, and family problems may experience a decrease in their performance. Loving the job is a part of job satisfaction as we discussed on the previous chapter.²⁷

10. *A Meta-Analysis of the Effects of Some Factors on Teachers' Classroom Management Skills.* The study was done by Metin Kaya and Abdullah Selvitopu, published by *International Journal of Contemporary Educational Research* Vol. 6, No. 2. The purpose of this study is to examine the effect of personal, professional and organizational factors on teacher's classroom management skills in the Turkish context. Meta-analyses were performed using the program *Comprehensive Meta-Analysis (CMA 2.2)* to find out the result, Pearson correlation coefficient (r) was calculated as an effect size for each study. They found that the effect of personality traits of teachers, professional, and organizational factors on teacher's classroom management skills at medium level. Organizational factors such as poor organizational communication have negative but significant effect on classroom management skill. On the other hand, job satisfaction have moderately positive and significant effect. Teachers, who feel satisfied with their job, work in a positive school climate, get motivated by their top managers and share

²⁷Nebi Altunova dan Mahmut Kalman, "Factors Affecting Classroom Teachers' Job Performance: A Qualitative-Dominant Analysis with Q-Sorting," *Research in Pedagogy* 10, no. 2 (2020): 303–305.

*common values and culture with their colleagues, tend to use classroom management skills more effectively.*²⁸

Guna memudahkan pembaca dalam memahami lebih dalam tentang penelitian ini, penulis menyajikan tabel penjelasan tentang novelty/kebaruan dari penelitian yang penulis teliti dengan penelitian terdahulu yang penulis angkat.

Tabel 1.1 Novelty/Kebaruan Penelitian

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Novelty/Kebaruan
1	Paulina Wula, Berlinda Setyo Tunarti, <i>et. al.</i>	Sebesar 8,9% kepuasan kerja memprediksi secara positif dan signifikan terhadap performa kerja guru sekolah dasar di bagian Papua Selatan.	Penelitian Wula <i>et. al.</i> mengidentifikasi seberapa besar kepuasan kerja memprediksi performa kerja guru. Sedangkan penelitian penulis mengidentifikasi hubungan dan seberapa besar kontribusi kepuasan kerja guru terhadap keberhasilan manajemen kelas.
2	Rinra Ayu Lismeida, Rini Intansari Meilani.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Rinra dan Rini memilih variabel dependen kinerja guru. Sedangkan penulis memilih variabel dependen lebih spesifik yaitu keberhasilan manajemen kelas yang terkandung dalam salah satu kinerja guru.
3	João Lopes, Célia Oliveira.	Variabel pada <i>teacher-level factors</i> seperti usia, jenis kelamin, efikasi diri, dan kedisiplinan kelas berperan lebih bagus sebagai prediktor kepuasan kerja guru. Temuan penelitian ini juga mendukung pernyataan pada literatur	Penelitian Lopes & Oliveira bertujuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel seperti <i>extra-school level</i> , <i>school level</i> , <i>teacher level</i> , yang berkontribusi pada kepuasan kerja. <i>Teacher level</i> dijelaskan seperti usia, jenis kelamin, efikasi diri, dan kedisiplinan kelas. Hal-hal

²⁸Metin Kaya dan Abdullah Selvitopu, "A Meta-Analysis of the Effects of Some Factors on Teachers' Classroom Management Skills," *International Journal of Contemporary Educational Research* 6, no. 2 (2019): 417–19.

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Novelti/Kebaruan
		bahwa untuk mengembangkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan memfokuskan aksi pada ranah kelas seperti melakukan penilaian guru dengan instruksi kelas dan manajemen.	tersebut diteliti sebagai penentu kepuasan kerja guru. Sedangkan penelitian penulis mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan keberhasilan manajemen kelas, agar melihat apakah kepuasan kerja dapat menjadi penentu guru memanajemen kelas dengan berhasil.
4	Evonne Lai Eng Fai, Crispina Grefory K. Han.	Kepuasan kerja menunjukkan faktor terpenting terhadap prestasi kerja dengan skor IPMA 71.90.	Eng Fai & K. Han mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung guru dalam mencapai prestasi kerja, temuannya menunjukkan salah satu faktor terpenting adalah kepuasan kerja. Penelitian penulis sangat berbeda dengan penelitian Fai & Han, namun tetap memiliki keselarasan mengingat variabel kepuasan kerja seperti yang dijelaskan dalam definisi operasional tercermin melalui prestasi kerja. Penelitian Fai & Han dapat mendukung pendapat tersebut, lebih lanjut Fai & Han menyatakan bahwa prestasi kerja dipercaya berkontribusi pada proses pembelajaran. Guru yang berprestasi cenderung akan mengelola kelas dengan baik.
5	Wesly Hurabarat	Efek langsung kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 16,70% dan 35.60%.	Sebanyak 2 (dua) variabel prediktor kinerja guru yaitu manajemen budaya organisasi dan kepuasan kerja diidentifikasi oleh Hurabarat. Penelitian peneliti lebih spesifik pada manajemen kelas yang termasuk dalam tugas guru. Peneliti juga menggunakan temuan Hurabarat sebagai pendukung

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Novelti/Kebaruan
			teori yang secara implisit menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan keberhasilan manajemen kelas.
6	Gusparia & Puspa Gunday	Hal-hal yang terkandung dalam manajemen kelas seperti pemilihan material yang menarik, penggunaan media, jenis pendekatan, serta jumlah praktik yang dilakukan oleh guru menjadi faktor yang dapat memengaruhi perubahan kemampuan menulis peserta didik.	Penelitian penulis sangat berbeda dengan penelitian Gusparia & Puspa. Namun penelitian tersebut menjadi pendukung anggapan peneliti tentang keberhasilan manajemen kelas dapat berpengaruh terhadap kemampuan belajar peserta didik.
7	Muhammad Nisar, Iqbal Amin Khan & Faridullah Khan	Terdapat hubungan yang positif antara praktik manajemen kelas oleh guru dengan pencapaian nilai akademik peserta didik..	Penelitian Nisar dan Khan memiliki perbedaan pada variabel dependen dengan yang penulis teliti. Penelitian Nisar & Khan meneliti hubungan manajemen kelas dengan pencapaian nilai akademik. Sedangkan penelitian peneliti meneliti hubungan kepuasan kerja guru dan keberhasilan manajemen kelas. Namun, penelitian Nisar menjadi sandaran penulis dalam memperkuat argumen bahwa kemampuan belajar peserta didik dapat ditingkatkan melalui manajemen kelas yang baik oleh guru.
8	Florica Ortan, <i>et. al.</i>	Faktor paling tinggi yang berkontribusi pada kepuasan kerja guru adalah efikasi guru dalam manajemen kelas. Diikuti dengan promosi, perilaku positif peserta didik, dan lingkungan kerja.	Efikasi guru dalam manajemen kelas ditemukan berkontribusi pada kepuasan kerja guru. Penelitian ini dilakukan pada guru-guru yang menerapkan sistem pendidikan K-12. Penelitian ini belum memfokuskan pada keberhasilan manajemen kelas, Ortan, <i>et. al.</i> menyebut bahwa

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Novelti/Kebaruan
			mempersiapkan subjek, tugas administratif, dan manajemen emosi di dalam kelas merupakan hal-hal efikasi guru yang dapat berkontribusi pada kepuasan kerja. Mereka memfokuskan pada efikasi guru, bukan cara guru mengelola kelas hingga berhasil. Sedangkan penelitian yang penulis teliti memfokuskan pada manajemen kelas yang berhasil.
9	Nebi Altunova.	Partisipan dalam penelitian merasa bahwa mereka yang mencintai pekerjaan, tidak memiliki masalah dalam kehidupan pribadi, disiplin diri akan menunjukkan performa kerja lebih bagus.	Temuan penelitian Nebi menjadi pendukung terhadap teori yang penulis angkat. Nebi menemukan bahwa guru yang mencintai pekerjaan menunjukkan kinerja lebih bagus. Mencintai pekerjaan adalah tanda guru merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan kinerja guru salah satunya adalah manajemen kelas. Maka temuan tersebut secara implisit menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan dengan manajemen kelas.
10	Metin Kaya, Abdullah Selvitopu.	Variabel moderator yaitu perilaku organisasi seperti komunikasi organisasi yang buruk tidak berhubungan namun signifikan terhadap keterampilan manajemen kelas. Sedangkan kepuasan kerja, iklim sekolah, motivasi, dan nilai organisasi memiliki efek moderat yang positif dan signifikan terhadap keterampilan manajemen	Temuan penelitian Kaya & Selvitopu menjadi <i>grand theory</i> untuk penelitian yang penulis angkat. Mereka menemukan bahwa kepuasan kerja, iklim sekolah, motivasi, dan berbagi nilai organisasi memiliki efek moderat positif dan signifikan terhadap keterampilan manajemen kelas. Keterampilan manajemen kelas berbeda dengan keberhasilan manajemen kelas. Kaya & Selvitopu menyatakan 5 <i>skills</i> manajemen kelas. Sedangkan

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Novelti/Kebaruan
		kelas. Kemudian Kaya & Selvitopu mengangkat temuan terdahulu sebagai perbandingan bahwa guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya, bekerja dalam iklim sekolah yang positif, mendapat motivasi dari pimpinan serta berbagi nilai-nilai dan budaya yang selaras dengan rekan sekerja, cenderung akan mengaplikasikan keterampilan manajemen kelas lebih efektif.	penulis memakai 6 indikator untuk mengukur keberhasilan manajemen kelas. Kepuasan kerja yang mereka teliti juga bukan variabel utama, namun termasuk dalam variabel budaya organisasi. Berbeda dengan penulis yang memilih kepuasan kerja sebagai variabel utama dan independen. Temuan ini membuat peneliti berasumsi bahwa guru yang puas terhadap pekerjaannya akan berhasil memanajemen kelas.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan dari peneliti yang bisa benar maupun salah mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal tersebut sehingga memerlukan pemeriksaan lebih lanjut. Terdapat beberapa dasar yang dapat dipakai untuk merumuskan hipotesis, diantaranya berdasarkan pengetahuan yang diperoleh dari teori, berdasarkan hasil penelitian, berdasarkan pengalaman, dan berdasarkan ketajaman berpikir.²⁹

Berdasarkan pengetahuan yang diperoleh dari teori, kita telah mengetahui bahwa ketercapaian kepuasan kerja individu dapat berkontribusi terhadap performanya dalam bekerja. Hal ini meyakinkan penulis dalam menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif sebagai berikut:

²⁹Ma'ruf Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 299.

1. H_0 = Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja tenaga pendidik dengan keberhasilan manajemen kelas di Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin.
2. H_a = Terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja tenaga pendidik dengan keberhasilan manajemen kelas di Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin.

H. Asumsi Dasar

Penulis berasumsi bahwa kepuasan kerja adalah hal yang krusial bagi guru. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, tercapainya kepuasan kerja dapat membuat kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya meningkat. Dalam hal ini, salah satu tugas utama yang harus dilakukan oleh guru adalah mengajar yang di dalamnya terdapat tugas mengelola kelas karena mengelola kelas dengan kegiatan mengajar seperti satu tubuh yang tidak dapat dipisahkan.

Begitu pula dengan manajemen kelas. Mengelola atau manajemen kelas secara baik akan berkontribusi terhadap keberlangsungan kegiatan mengajar yang akan menghantarkan tercapainya tujuan pembelajaran. Ketika tujuan pembelajaran tercapai, potensi mencapai tujuan pendidikan Nasional pun semakin besar. Maka, suatu keharusan bagi tenaga pendidik untuk mencapai keberhasilan dalam manajemen kelas.

Tidak dapat disangkal jika proses pendidikan perlu mendapat suntikan kinerja yang besar dari tenaga pendidik. Sementara kinerja yang besar dan baik hanya akan didapat dari tenaga pendidik yang merasa puas dengan pekerjaannya. Maka dapat peneliti asumsikan bahwa “kepuasan kerja tenaga pendidik memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan manajemen kelas”.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini beracuan pada sistematika penulisan karya tulis ilmiah UIN Antasari Banjarmasin yang dikeluarkan pada tahun 2022. Di mana sistematika penulisan dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir.

Bagian awal terdiri dari sampul, logo, judul, pernyataan keaslian tulisan, bukti bebas plagiasi, persetujuan skripsi, pengesahan skripsi, abstrak, kata pengantar, transliterasi, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

Bagian isi penelitian jenis kuantitatif menggunakan sistematika yang terdiri dari:

BAB I pendahuluan berisi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis penelitian, asumsi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II tinjauan teoritik dan kerangka berpikir memuat pembahasan tentang teori-teori yang mendukung masalah dalam penelitian, dalam hal ini kajian teoritik membahas tentang kepuasan kerja tenaga pendidik dan manajemen kelas.

BAB III metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, validitas dan reliabilitas data.

BAB IV hasil penelitian dan pembahasan memaparkan tentang temuan-temuan peneliti yang di jelaskan secara rinci pada subbab hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V penutup berisi simpulan dan rekomendasi.

Bagian akhir dari penulisan ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup penulis.

Ketiga bagian dari sistematika tersebut adalah satu kesatuan utuh yang tidak dapat dipisahkan dalam karya tulis ilmiah, sehingga harus disusun mahasiswa untuk menyelesaikan studinya.³⁰

³⁰Hamdan dkk., *Pedoman Karya Tulis Ilmiah Makalah, Artikel Jurnal, Proposal Skripsi dan Skripsi* (Banjarmasin: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2022), 36–40.