

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan pada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerja para guru. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang dikemukakan oleh Martoyo bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.<sup>1</sup> Wibowo seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia

---

<sup>1</sup>Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE. 2000.

mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.<sup>2</sup>

Surya menyatakan bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang dilatarbelakangi oleh faktor kerja dan kesempatan pengembangan diri. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi.<sup>3</sup>

Handoko mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Adapun faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah gaji, pekerjaan, dan hubungan dengan atasan<sup>4</sup>. Locke, menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada ekspektasi, kebutuhan, atau nilai terhadap apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Seseorang akan merasa

---

<sup>2</sup>Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.

<sup>3</sup>Jumari, Yudana, IGK, A Sunu, Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*, vol 4, 2013.

<sup>4</sup>Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

puas apabila hasil yang ia terima dari pekerjaannya sesuai apa yang ia harapkan dan sesuai dengan apa yang ia kerjakan.

Sebagaimana dalam Islam Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halal dan thayyiban termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam. Dengan demikian bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam. Seperti yang tertera pada firman Allah :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah ayat 105)*

Guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan pada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Menurut UU 14 Tahun 2005, pasal 8 adalah Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup>Tuhumena, H.A.B. Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Psikologi*. Vol. 14, Nomer 2, September 2014.53-58.

Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikasi yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesionalitas guru. Guru yang telah memiliki kompetensi professional tentu memiliki kinerja yang baik. Kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai ini diharapkan meningkatkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sehingga kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai ini diharapkan meningkatkan hasil belajar siswa.

Dengan ini berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai tingkatan kepuasan kerja pada guru yang belum dan yang sudah bersertifikasi profesi untuk membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Hal ini berkontribusi pada upaya untuk lebih memperhatikan guru yang belum maupun yang sudah bersertifikasi di sekolah tersebut, serta memungkinkan pengembangan strategi yang lebih efektif untuk pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru-guru tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang bersertifikasi Profesi di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang belum bersertifikasi profesi di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut?

3. Bagaimana tingkat keseluruhan kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi profesi di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut?
4. Bagaimana aspek kepuasan terhadap sumbangan efektif pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tingkat kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang bersertifikasi di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut.
2. Tingkat kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang belum sersertifikasi di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut.
3. Tingkat keseluruhan kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi profesi di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut.
4. Tingkat aspek kepuasan terhadap sumbangan efektif pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Adapun signifikansi penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bahan

referensi dan menambah pengetahuan pada program studi Psikologi Islam khususnya yang berkaitan dengan bidang Psikologi Industri dan Organisasi, karena pada penelitian ini menggunakan teori – teori mengenai kepuasan kerja, pada guru yang belum memiliki sertifikasi profesi.

## 2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepala sekolah maupun guru – guru khususnya yang belum dan sudah memiliki sertifikasi profesi untuk mengetahui tentang kepuasan kerja pada guru.
- b. Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan saran atau masukan yang bermanfaat unuk mengetahui secara mendalam mengenai kepuasan kerja pada guru yang belum dan yang sudah memiliki sertifikasi profesi.

## E. Definisi Operasional

Untuk membatasi fokus penelitian ini, maka di perlukan adanya definisi oprasional sebagai berikut ;

### 1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap hasil kerja yang telah dicapai dalam satu periode tertentu. Menurut Dole dan Schroeder, kepuasan kerja merupakan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya<sup>6</sup>. Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya.<sup>7</sup> Menurut Mathis dan Jackson, kepuasan

---

<sup>6</sup>Dole Carol dan Schroeder Richard G, The Impact of Farios Factors on the Personality, Job Saticfation an Turn Over Intention of Personal Accountants, *Managerial Auditing Journal*. Vol 1, No 1,2001, hal 234.

<sup>7</sup>Dr. Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Sidoarjo,

kerja ialah perasaan positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang<sup>8</sup>. Kemudian menurut Handoko menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional suatu karyawan baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.<sup>9</sup>.

## 2. Sertifikasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata sertifikasi adalah “penyertifikatan”. Sertifikasi merupakan bentuk bukti secara formal dimana memberikan pengakuan dengan memberikan sebuah sertifikat untuk guru dan dosen sebagai pendidik profesional. Sertifikasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mengakui terhadap tenaga pendidik baik guru atau dosen profesional karena telah mempunyai sejumlah kemampuan atau kompetensi yang diperlukan untuk pembelajaran”. Sertifikasi dapat diartikan sebagai proses untuk mengakui terhadap tenaga pendidik baik guru atau dosen profesional yang telah memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan pembelajaran.

Upaya menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlakukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Penjamin mutu guru ini perlu dikembangkan berdasarkan pengkajian yang komprehensif untuk menghasilkan landasan konseptual dan empirik, melalui sistem sertifikasi. Sertifikasi adalah prosedur yang digunakan oleh pihak ketiga untuk memberikan jaminan tertulis bahwa suatu produk, proses, atau jasa telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan

---

<sup>8</sup>Mathis, R.L, dan Jackson J.H, *Human Resource Management*, 12th ed. Mason, Ohio: Indomedia Pustaka, 2017).

<sup>9</sup>Handoko, T. Yani, *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia Edisi II*, Yogyakarta: BPF.

Naatamijaya dalam Mulyasa menyatakan bahwa “Sertifikasi guru adalah prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru.”<sup>10</sup>

Wibowo dalam Mulyasa<sup>11</sup>, mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut.

1. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan
  2. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten,
  3. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
  4. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik.
3. Guru

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan unsur utama pada keseluruhan proses pendidikan, terutama di tingkat institusional dan instruksional. Posisi guru dalam pelaksanaan pendidikan berada pada garis terdepan. Keberadaan guru dan kesiapannya menjalankan tugas sebagai pendidik sangat menentukan bagi terselenggaranya suatu proses pendidikan. Menurut H. Mohamad Surya, tanpa guru

---

<sup>10</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009. 34.

<sup>11</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009. 35.

Naatamijaya dalam Mulyasa menyatakan bahwa “Sertifikasi guru adalah prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru.”<sup>10</sup>

Wibowo dalam Mulyasa<sup>11</sup>, mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut.

1. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan
  2. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten,
  3. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
  4. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik.
3. Guru

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan unsur utama pada keseluruhan proses pendidikan, terutama di tingkat institusional dan instruksional. Posisi guru dalam pelaksanaan pendidikan berada pada garis terdepan. Keberadaan guru dan kesiapannya menjalankan tugas sebagai pendidik sangat menentukan bagi terselenggaranya suatu proses pendidikan. Menurut H. Mohamad Surya, tanpa guru

---

<sup>10</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009. 34.

<sup>11</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009. 35.

Naatamijaya dalam Mulyasa menyatakan bahwa “Sertifikasi guru adalah prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru.”<sup>10</sup>

Wibowo dalam Mulyasa<sup>11</sup>, mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut.

1. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan
2. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten,
3. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

### 3. Guru

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan unsur utama pada keseluruhan proses pendidikan, terutama di tingkat institusional dan instruksional. Posisi guru dalam pelaksanaan pendidikan berada pada garis terdepan. Keberadaan guru dan kesiapannya menjalankan tugas sebagai pendidik sangat menentukan bagi terselenggaranya suatu proses pendidikan. Menurut H. Mohamad Surya, tanpa guru

---

<sup>10</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009. 34.

<sup>11</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009. 35.

pendidikan hanya akan menjadi slogan muluk. Baginya, guru dianggap sebagai titik sentral dan awal dari semua pembangunan pendidikan.<sup>12</sup>

Guru sebagai pendidik, bukan hanya bertugas memindahkan ilmu pengetahuan (transfer of knowledge) yang dikuasainya kepada peserta didiknya, melainkan juga berusaha membentuk akhlak dan kepribadian peserta didiknya, sehingga menjadi lebih dewasa dan memiliki kecerdasan (intelektual, emosional dan spiritual) yang lebih matang serta bisa bertanggung jawab. Dalam kaitan ini, H.M Arifin menegaskan bahwa sebagai pendidik, guru mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembina dalam mengembangkan bakat dan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal.<sup>13</sup>

## F. Penelitian Terdahulu

Sejauh ini sudah dilakukan berbagai penelitian terdahulu yang menganalisa kepuasan kerja terhadap guru yang bersertifikasi yang menjadi acunan peneliti, di antaranya sebagai berikut :

1. Penelitian dengan judul *Pengaruh Sertifikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada SDN Gugus I Balikpapan Selatan*. Dari jurnal Manajemen dan Administrasi Publik oleh Faridah pada Tahun 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory. Hasil penelitian berpengaruh menunjukkan sertifikasi signifikan terhadap kinerja dan motifasi guru pada SDN Gugus I Balikpapan Selatan. Komitmen berpengaruh

---

<sup>12</sup>H. Mohamad Surya, *Percikan Perjuangan Guru* (Cet I; Semarang: CV. Aneka Ilmu, 2003), h.2

<sup>13</sup>H.M Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum* (Cet III; Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 163.

signifikan terhadap kinerja dan motivasi guru pada SDN Gugua I Balikpapan Selatan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Gugua I Balikpapan Selatan. Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Gugus Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Gugus I Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja.<sup>14</sup> Persamaan pada penelitian ini sama - sama membahas tentang pengaruh sertifikasi pada guru, dan perbedaan penelitian ini adalah terdapat beberapa pembahasan yaitu tentang komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru dan juga menggunakan penelitian kuantitatif.

2. Penelitian dengan judul *Gambaran Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di Indonesia : Literature Review*. Dari jurnal *Psikology Journal of Mental Health* menggunakan metode telaah literatur berdasarkan tiga jurnal yang diambil dari satu database yaitu Portal Garuda atau Inonesian Publication Index (IPI) pada tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada guru honorer di Indonesia. Berdasarkan tiga literatur yang telah di telaah dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada guru honorer memiliki hubungan yang positif dengan variabel lainnya, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi. Selain itu, di temukan juga bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen guru honorer pada pekerjanya.<sup>15</sup> Persamaan penelitian ini adalah sama sama membahas gambaran kepuasan kerja pada guru.

---

<sup>14</sup>Faridah, "Pengaruh Sertifikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada SDN Gugus I Balikpapan Selatan", *Jurnal Menejemen dan Administrasi Publik*, Volume 1, Nomor 1, Januari-Maret 2018

<sup>15</sup>Aulia Nur Imananda dan Wiwin Hendriani, "Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia : Literature Review", *Psychology Journal Of Mental Health*, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2020.

3. Penelitian dengan judul *Gambaran Kepuasan Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Konawe* . Dari Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kepuasan kerja pada guru honorer sekolah dasar negeri di kabupaten Konawe.<sup>16</sup> Persamaan penelitian ini adalah sama sama membahas gambaran kepuasan kerja pada guru dan perbedaan pada penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Dari 400 responden diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Konawe paling banyak berada di kategori tinggi yakni sebesar 32,50%, selanjutnya kategori sedang sebesar 31,50%, peringkat ketiga berada di kategori rendah sebesar 22,50%, di peringkat keempat berada di kategori sangat rendah sebesar 9,25% dan yang paling sedikit berada di kategori sangat tinggi yaitu sebesar 4,25%.
4. Penelitian dengan judul *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta*. Dari jurnal Manajemen Pendidikan, Penelitian ini menggunakan kuantitatif ex-post facto. Persamaan penelitian ini adalah sama sama bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pada guru terhadap sertifikasi guru, dan perbedaan penelitian ini terdapat pembahasan tentang komitmen padaguru dan juga menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sertifikasi guru tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen guru ( $t$  statistik = 0,122, nilai  $p = 0,903$ ); (2) sertifikasi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru ( $t$  statistik = 5,123,  $p = 0,000$ ); (3) kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

---

<sup>16</sup>Devi Wulansari Yuniar, "Gambaran Kepuasan Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Konawe

terhadap komitmen guru ( $t$  statistik = 4,363,  $p = 0,000$ ); (4)sertifikasi guru memiliki pengaruh terhadap komitmen guru dengan dimediasi oleh variabel antara kepuasan kerja guru ( $t$  statistik berturut-turut 5,123 dan 4,363 dengan nilai  $p$  masing-masing 0,000); (5)sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang bermakna terhadap komitmen guru( $F$  statistik = 12,841, nilai  $p = 0,000$ ). Program sertifikasi guru tidak secara langsung berdampak terhadap komitmen guru dan pengaruhnya berlangsung melalui intervening variable kepuasan kerja guru. Dengan demikian, program sertifikasi guru hendaknya selalu dipantau apakah program yang diselenggarakan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru dalam arti telah mampu meningkatkan kemampuan/keterampilan guru, kesejahteraan finansial dan mampu meningkatkan status sosial dan keamanan kerja, yang pada gilirannya akan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru.<sup>17</sup>

5. Penelitian dengan judul *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja & Kinerja Guru BK SMAN*. Metode yang di gunakan adalah survey yang bersifat kuantitatif dan instrumen yang di gunakan adalah skala penelitian dan dokumentasi.<sup>18</sup>

Hasil penelitian adalah gambaran deskripsi mean atau rata- rata, median dan standard deviation pada kinerja, motivasi dan kepuasan kerja guru bimbingan dan konseling cenderung bervariasi, tetapi tidak mencong ke kiri atau mencong ke kanan secara ekstrim. Ada pengaruhsertifikasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap konselor pada

---

<sup>17</sup>Yona Febria, “Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Mei 2016.

<sup>18</sup>Kulasse kanto, “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja & Kinerja Guru BK SMAN”, *Journal of EST*, volume 1, nomor 2, September 2015.

penelitian kinerja tertentu, dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja konselor di sekolah. Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang kepuasan kerja pada guru dan perbedaan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

## **G. Sistematika penulisan**

Penelitian ini di susun dalam bentuk tulisan yang terbagi dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi oprasional, penelitian terdahulu, kajian teori, metode dan jenis penelitian, sampel dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori dan Kerangka Pikir, bab ini di isi dengan kajian teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian. Terdiri atas pengertian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang bersertifikasi dan belum bersertifikasi profesi di Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut.

Bab III Metode Penelitian. Membahas tentang deskripsi umum objek penelitian dan deskripsi hasil penelitian membahas tentang gambaran kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap guru yang belum memiliki sertifikasi profesi.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini memberikan analisis rangkuman hasil penelitian di lapangan dari hasil wawancara dan observasi yang di lakukan oleh peneliti untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap guru yang belum

memiliki sertifikasi profesi.

Bab V Penutup. Dalam bab ini berisi tentang penutup yang di dalamnya terdapat dua poin, yaitu kesimpulan dan saran/Rekomendasi.