

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia, baik dalam organisasi formal maupun non formal, merupakan elemen yang sangat signifikan dalam menjalankan kegiatan. Kualitas sumber daya manusia, baik yang baik maupun yang buruk, tidak dapat dipisahkan dari kualitas pendidikan. Ini disebabkan karena kualitas pendidikan merupakan faktor penentu dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas pendidikan dapat tercermin dari tingkat profesionalisme guru dalam mengajar. Profesionalisme guru bukanlah sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, tetapi melalui suatu proses. Dalam upaya menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah mengatur persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon guru, dengan memenuhi persyaratan ini, diharapkan guru dapat menjadi profesional yang mampu memberikan kontribusi positif dalam dunia pendidikan. (Lubis, 2020)

Guru adalah salah satu elemen manusia yang memainkan peran penting dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia yang berpotensi dalam konteks pembangunan melalui proses pendidikan. (Notty, 2021)

Guru merupakan salah satu unsur yang memiliki dampak paling besar dalam menciptakan proses dan hasil pendidikan yang bermutu. Segala upaya perbaikan yang diupayakan untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang signifikan tanpa didukung oleh kehadiran guru yang memiliki profesionalisme dan kualitas yang baik. (Mulyasa, 2012:5)

Manajemen sumber daya manusia juga berpotensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan melakukan penilaian dan memberikan penghargaan kepada setiap anggota organisasi sesuai dengan kontribusi kerja mereka. (Gulick, 2019:11).

Definisi kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai melalui tindakan atau upaya untuk melaksanakan tugas. Kinerja mencakup pencapaian tujuan atau hasil yang dapat diukur sebagai respons terhadap tugas atau tanggung jawab yang diberikan (Erni et al., 2022). Definisi kinerja dapat juga diartikan sebagai pencapaian kerja yang diperoleh oleh individu atau sekelompok individu untuk mencapai tujuan organisasi, berdasarkan pada kewenangan dan pertanggungjawaban masing-masing. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam konteks tujuan organisasi. (Mangkuprawia, 2009: 220)

Berdasarkan penjelasan dari (Kasmiar, 2018:189-192), faktor-faktor yang dapat berdampak pada kinerja meliputi: Kemampuan dan keahlian individu saat menjalankan tugas atau tanggung jawabnya, Pengetahuan Terkait Pekerjaan, Pemahaman individu terkait pekerjaan yang dapat mendorong mereka untuk menghasilkan pekerjaan secara optimal, Kehadiran rencana kerja yang jelas dapat mempermudah guru untuk mencapai tujuan. karakteristik unik individu yang berkontribusi pada kinerja mereka. motivasi kerja: dorongan atau motivasi individu untuk bekerja atau melaksanakan aktivitas, lingkungan kerja: situasi atau suasana kerja di tempat kerja. loyalitas: kesetiaan seseorang terhadap pekerjaan atau perusahaan.

Menurut Gibson. (1987,2010:190), terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. **Faktor Individu:** Melibatkan kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. **Faktor Psikologi:** Termasuk persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja individu.
3. **Faktor Organisasi:** Melibatkan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, serta sistem penghargaan (reward system).

Faktor-faktor ini mencakup aspek-aspek yang bersifat personal, psikologis, dan organisasional yang dapat saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja seseorang dalam konteks pekerjaan.

Menurut (Robbins,2016:260), unsur kinerja dapat diartikan sebagai alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (guru). Beberapa unsur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi: **kualitas kerja,kuantitas,ketepatan waktu dan efektivitaskemandirian.** unsur-unsur tersebut memberikan gambaran tentang berbagai aspek kinerja karyawan/guru, membantu organisasi dalam mengevaluasi pencapaian tujuan, dan memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk pengembangan lebih lanjut.

Unsur kinerja guru mencakup berbagai aspek yang dinilai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, khususnya dalam kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Berikut adalah beberapa unsur kinerja guru yang dapat diamati dan dipantau:**pelaksanaan pembelajaran,pembimbingan,tugas tambahan,ketaatan**

,kerjasama dengan sesama guru dan staff,Unsur-unsur ini mencerminkan dimensi kinerja guru yang melibatkan aspek-aspek utama dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pembimbing di lingkungan sekolah atau madrasah. Penilaian terhadap unsur-unsur ini dapat memberikan gambaran komprehensif tentang kontribusi dan kualitas kinerja seorang guru.(Handayani, 2019)

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kondisi ini mencerminkan sejauh mana seorang guru dapat menjalankan tanggung jawabnya di lembaga pendidikan. Selain itu, kinerja guru juga diartikan sebagai suatu kondisi yang menggambarkan kemampuan seorang guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Ini termasuk dalam perbuatan-perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran. (Supardi,2014:54)

Motivasi berasal dari kata Latin, yaitu "movere," yang berarti "dorongan atau daya penggerak." Kata "motif" juga memiliki arti yang serupa dengan "movere." Motif bisa dianggap sebagai dorongan internal dari seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai suatu target atau tujuan tertentu. (Widodo,2015:187).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai faktor penggerak atau pendorong yang ada dalam diri seseorang, mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan efektif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegaran,2013:93).

Menurut (Sayuti,2017:56), faktor motivasi kerja selama menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang dapat dikelompokkan menjadi

dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Berdasarkan beberapa definisi, motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan atau daya penggerak, terutama yang berasal dari faktor internal dalam diri seseorang, yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu. Motivasi adalah kekuatan internal yang memengaruhi perilaku seseorang, mendorongnya untuk bertindak sesuai dengan tujuan atau tugas yang ingin dicapai. Dalam konteks motivasi kerja, hal ini mengacu pada faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun dan efektif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Motivasi kerja adalah komponen penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan sosial di mana seorang karyawan menjalankan aktivitas kerja mereka. Ini mencakup aspek-aspek seperti tempat kerja, suasana, budaya organisasi, hubungan antarkaryawan, dan peralatan yang digunakan dalam proses kerja. Lingkungan kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. (Nawawi, 2012:245)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan kondisi kerja yang ada di sekitar seorang karyawan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya (Maryati (2014:101)

Menurut (Sedarmayanti, 2011:21), lingkungan kerja pada dasarnya melibatkan dua faktor utama, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Berikut adalah penjelasan singkat tentang kedua faktor tersebut: lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik:

Keduanya, baik lingkungan fisik maupun nonfisik, saling berinteraksi dan memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan menciptakan keseimbangan yang baik antara kedua faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Berdasarkan definisi di atas lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan sosial di mana seorang karyawan menjalankan aktivitas kerja mereka. Ini mencakup berbagai aspek, seperti tempat kerja, suasana, budaya organisasi, hubungan antarkaryawan, dan peralatan yang digunakan dalam proses kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas guru .

Lingkungan kerja dapat memengaruhi cara seorang karyawan menjalankan pekerjaannya, kenyamanan mereka, dan tingkat motivasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas guru, karena hal ini dapat berdampak positif pada hasil kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

MAN 2 Kota Jambi adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang terletak Jl. Adityawarman, Thehok, Kec. Jambi Selatan, Kota Jambi, Prov Jambi 36138. Madrasah ini memiliki komitmen yang kuat untuk mengembangkan kualitasnya sehingga dapat menjadi yang terbaik, sesuai dengan visi dan misi madrasah tersebut. Visi dan misi MAN 2 Kota Jambi adalah menjadikan madrasah ini sebagai sekolah Islam yang layak dan menjadi contoh bagi lembaga pendidikan Islam lainnya, dengan tujuan agar dapat menjadi madrasah yang berintegritas dan

berkualitas serta untuk mewujudkan Madrasah Hebat dan Bermartabat.

Demi mewujudkan visi dan misi tersebut, MAN 2 Kota Jambi perlu terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja para guru sebagai ujung tombak dari sebuah proses pembelajaran. Upaya ini melibatkan perhatian terhadap berbagai aspek yang ada, termasuk peningkatan kualifikasi dan keterampilan guru, peningkatan fasilitas pembelajaran, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, MAN 2 Kota Jambi dapat terus berkembang menuju kualitas pendidikan yang lebih baik sesuai dengan komitmen dan cita-citanya.

Tabel 1.1 Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Kualifikasi Pendidikan	ASN		Guru Honor		Jmlh
	Lk	Pr	Lk	Pr	
S3	-	-	-	-	-
S2	4	5	1	-	10
S1	20	42	6	13	81
Diploma	-	-	-	-	-
Jumlah	24	47	7	1	91

Kinerja guru yaitu mencakup kemampuan dan pencapaian guru dalam melaksanakan tanggung jawab pembelajaran. Kinerja guru dapat dijelaskan sebagai keadaan yang mencerminkan kapabilitas seorang guru dalam menjalankan tanggung jawabnya di institusi pendidikan dan mencerminkan tindakan yang ditunjukkan guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran. (Supardi, 2014:54)

Kinerja seorang guru tidak hanya tercermin dalam hasil kerjanya, tetapi juga dalam perilakunya selama bekerja, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, serta proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Kinerja guru dapat dijelaskan sebagai kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya dan mencerminkan tindakan yang mereka tunjukkan selama proses pembelajaran. (Supardi 2013:54)

**Tabel 1.2 Kinerja Guru MAN 2
Kota Jambi**

No	Pernyataan Kinerja Guru	Baik	Cukup	Kurang
1	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	✓		
2	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	✓		
3	Pengelolaan kelas		✓	
4	Menggunakan media dan sumber Pembelajaran	✓		
5	Menggunakan metode pembelajaran	✓		
6	Evaluasi/penilaian pembelajaran	✓		

Sumber: wawancara dengan guru di MAN 2 Kota Jambi yang dilakukan saat Pra-Survey tanggal 07 November 2023.

Berdasarkan data pra-survei yang telah dilakukan, bahwa guru di MAN 2 Kota Jambi menunjukkan kinerja yang baik dalam perencanaan program kegiatan pembelajaran, penggunaan media sumber belajar, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, penerapan metode pembelajaran, serta proses evaluasi/penilaian pembelajaran. Oleh karena itu, seorang guru perlu memiliki kesiapan sebelum melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di kelas. Sebagai pendidik di sekolah, guru harus menjalaninya dengan progres yang sesuai dengan arahan dan

koordinasi dari kepala sekolah. Semua tindakan dan perilaku tersebut ditampilkan dengan tujuan mencapai target pendidikan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong utama bagi para guru untuk bekerja dengan semangat dan maksimal dalam melaksanakan tugas mereka. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih sedikit guru yang memiliki motivasi tinggi, sehingga kinerja guru secara keseluruhan belum mencapai tingkat optimal.

Apabila seorang guru mendapatkan motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan meningkatkan kinerja guru dan pencapaian hasil yang baik bagi organisasi sehingga perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika guru tidak berkerja dengan baik. Untuk membuktikan benar tidaknya hal ini maka penulis membuat proposal ini yang berjudul : “ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Jambi”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dalam konteks MAN 2 Kota Jambi, beberapa permasalahan yang muncul adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Jambi?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Jambi?

1.3 BATASAN MASALAH

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis memperjelas penyusunan agar lebih terarah, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Jambi
2. Fokus penelitian ini adalah kinerja guru (Y) yang dipengaruhi Motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Jambi.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Jambi.
3. Mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Jambi.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kontribusi teoritis, yaitu penyediaan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

2. Kontribusi praktis, yaitu memberikan rekomendasi kepada MAN 2 Kota Jambi dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja.
3. Kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan.