

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan faktor penting, memegang peranan penting dalam pendidikan dan kemajuan suatu negara, kemajuan anak bangsa dapat mendatangkan pendidikan yang berkualitas dan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas sumber daya manusia. Menurut Beni Agus Setiono (2017) Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2. Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada

jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Zubair (2017) mengatakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja yaitu menerima kehadiran guru dengan baik, memberikan tugas mengajar sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai guru, memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan disekolah, kabupaten, provinsi maupun pada tingkat nasional. Menurut Iskandar (2018) pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang berkerja disuatu organisasi. Agar mencapai kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan (Pertiwi, 2019). Didalam sebuah sekolah salah satu hal yang harus diperhatikan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi guru dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan.

Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa guru SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi, mengatakan bahwa terdapat motivasi yang bersifat materil dan moril. Untuk sifat materil sendiri salah satunya disaat ada pelatihan untuk pengembangan diri guru akan diberikan uang jalan, dan disetiap akhir tahun

pelajaran atau akhir semester akan ada penyegaran, studi tiru, atau studi banding untuk guru – guru dan apabila ada bonus dari buku akan dibelikan baju seragam. Sedangkan untuk motivasi bersifat moril yaitu guru yang rajin hadir, ke kreativitas dan keterlibatan dalam kegiatan akan mendapatkan nilai dari kepala sekolah yang membuat guru – guru termotivasi.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat guru tersebut bekerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Arifin (2019) mengatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harus memperhatikan dua hal yang meliputi: guru itu sendiri, serta hubungan yang baik antara guru dengan orang tua dan guru dengan masyarakat sekitarnya.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan wawancara dengan beberapa guru SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi, mengatakan untuk lingkungan kerja sesama rekan guru ataupun masyarakat sekitar “alhamdulillah aman dan nyaman”. Akan tetapi untuk lingkungan sekolah sendiri tidak memadai, dengan lingkungan sekolah yang kecil dan dengan jumlah siswa yang cukup banyak. Diketahui bahwa sekolah tersebut tidak memiliki lapangan olahraga contohnya lapangan bola kaki untuk siswa/i di SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi sehingga siswa tidak dapat bermain sepak bola di area sekolah pada saat jam istirahat ataupun pada saat jam mata pelajaran penjas.

Tabel 1.1
Sarana penunjang SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

No	Jenis Sarana	Tersedia		Jumlah
		Ada	Tidak Ada	
1	Sarana computer (Dekskop PC dan Laptop)	✓		2
2	Fasilitas Internet		✓	
3	Alat Peraga Pendidikan			
	a. Peraga IPA	✓		5
	b. Peraga MTK	✓		2
	c. Peraga IPS	✓		14
	d. Peraga Bhs Indonesia	✓		6
	e. Alat Olahraga	✓		5
	f. Alat Kesenian	✓		3

Sumber: SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

Terlihat pada data Tabel 1.1 diatas bahwa ketersediaan sarana penunjang sekolah SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi masih ada yang tidak tersedia yaitu fasilitas internet. Yang mana fasilitas internet memiliki manfaat bagi guru yaitu untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan, sebagai sarana bertukar sumber dan informasi dengan teman seprofesi, sebagai sarana untuk bekerja sama dengan para pendidik diluar negeri. Tentu saja para guru SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi membutuhkan fasilitas internet tersebut.

Tabel 1.2
Prasarana SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

No	Prasarana	Tersedia		Jumlah
		Ada	Tidak Ada	
1	Ruang Kelas	✓		12
2	Ruang Perpustakaan	✓		1
3	Ruang Kepala Sekolah	✓		0
4	Ruang Majelis Guru	✓		0
5	Ruang Uks	✓		1
6	Ruang Ibadah		✓	0

7	Gudang		✓	0
8	WC Guru	✓		1
9	WC Siswa	✓		2

Sumber : SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

Selanjutnya untuk ketersediaan prasarana pada sekolah SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi dapat dilihat pada Tabel 1.2 yang mana di tabel tersebut terlihat bahwa masih ada prasarana yang tidak tersedia yaitu ruang ibadah dan gudang. Untuk ruang ibadah sendiri itu sangatlah penting karena guru – guru yang muslim sudah pastinya akan melaksanakan ibadah, walaupun SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi masih belum menerapkan sekolah sehari penuh akan tetapi sekolah SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi setiap hari selasa dan kamis siswa/i jam pulanginya yaitu jam 14:00 sudah pasti guru yang muslim akan melaksanakan sholat dzuhur di sekolah.

Tabel 1.3

Data Jumlah Guru di SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

No	Nama	Jabatan	Status
1	Nurhasanah, S.Pd.SD	Guru	PNS
2	Fatma Dewi S.Pd.SD	Guru	PNS
3	Rosmani Simanjuntak, S.Pd	Guru	PNS
4	Siti Mahmudah S.Pd.I	Guru	PNS
5	Sufri Hartini S.Pd.I	Guru	PNS
6	Jangjik S.Pd.I	Guru	PNS
7	Yusriani S.Pd	Guru	PNS
8	Patonah S.Pd	Guru	PNS
9	Dra. Jojor N Pasaribu	Guru	PNS
10	Fathiyah El Baytie S.Pd	Guru	PNS
11	Mardiana S.Pd	Guru	PNS
12	Desmi Yurita S.Pd	Guru	PNS
13	Aryati S.Pd	Guru	PNS
14	Olani Zega, A.Ma	Guru	PNS
15	Effendy S.Pd	Guru	PNS

16	Herlin Mariani S.Pd	Guru	PNS
17	Napsidah, A.MA.Pd	Guru	PNS
18	Misgeyantoro, S.Ag	Guru	PNS
19	Rita Ridayani, S.Ag	Guru	PNS
20	Rahmat Hidayat. S.Si	Guru	PNS
21	Desi Purwanto S.Kom	Guru	PNS
22	Devi Azmita, S.Pd.I	Guru	PNS
23	Dina Ristania S.Kom	Guru	PNS
24	Ade Rhandy S.Pd	Guru	PNS
25	Salmia, S.pd	Guru	PNS
26	Supriyanto S.E	Guru	PNS
27	Marny S.Pd	Guru	PNS
28	Nur Aini S.Pd	Guru	PNS
29	Risna Safitri S.Pd	Guru	Honorer
30	Novianti	Guru	Honorer
31	Azizah	Guru	Honorer
32	Santi Rahayu	Guru	Honorer
33	Sumiati S.Pd	Guru	Honorer
34	Rizki Ananda, B, S.Pd	Guru	Honorer
35	Tri Ekawati S.Pd	Guru	Honorer
36	Maulidia Susanti	Guru	Honorer
37	Ika Kumala Afiqoh	Guru	Honorer
38	May Darniat Wati Gulo	Guru	Honorer
39	Herlin Mariani. S.Pd	Guru	Honorer
40	Yuni Lestari S.Pd	Guru	Honorer
41	Roza Marlina, A.Ma	Guru	P3K
42	Julinar S.Pd	Guru	P3K
43	Anugrah Wulandari,S.Pd	Guru	P3K
44	Husaini S.Ag	Guru	P3K
45	Abdul Rahman S.Ag	Guru	P3K

Sumber: SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

Keterangan:

PNS : Pegawai Negri Sipil

Honorer : Tenaga kerja non-ASN

P3K : Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Data tabel diatas menunjukkan bahwa guru yang berada disekolah SDN 121/X Jeramba Bolong Muaro Jambi berjumlah 45 dan 1 kepala sekolah. Terlihat bahwa ada tiga jenis status guru pada sekolah tersebut yaitu PNS, honorer, dan P3K.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus bersamaan dengan peningkatan mutu atau kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan mengenai guru, dapat disimpulkan bahwa guru adalah salah satu komponen yang memiliki pengaruh paling besar dalam proses dan hasil pendidikan yang berkualitas serta dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Berhasil tidaknya guru dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari prestasi atau kinerja guru.

Kinerja guru yang efisien dan efektif akan menciptakan sumber daya manusia yang tangguh, khususnya lulusan yang kompeten dan efektif sesuai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan untuk lebih mengembangkan kegiatan berdasarkan kompetensi yang ada dengan penunjang motivasi dan lingkungan kerja.

Kaitannya dengan kinerja guru, Rachmawati & Daryanto (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Supardi (2014:54) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik di bawah

bimbingannya. Hal mengenai kinerja guru juga dikemukakan oleh Susanto (2014:29) menyatakan, “Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan atau pengajaran”. Natawijaya (1999:22) dalam Susanto (2014:29) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dilihat pada saat proses pembelajaran di kelas yang meliputi proses persiapan hingga evaluasi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah pencapaian yang diperlihatkan oleh guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat dilihat dari persiapan, saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas, dan mengevaluasinya.

Tabel 1.4

Fasilitas Kerja SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

No.	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
1	Komputer	6	Baik
2	Printer	6	Baik
3	Infocus	6	Baik
4	Lemari	12	Baik
5	Telfon	6	Baik
6	Dispenser Water	6	Baik

Sumber: SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

Fasilitas kerja seperti komputer, printer, infocus, lemari, telfon, dan dispenser water dalam kondisi yang baik. Semua fasilitas dijaga dengan baik agar tidak rusak dan dapat memberikan kenyamanan kepada guru yang memakainya.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2017:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau “rangsangan” yang ada dalam diri

seseorang. Fenomena selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi adalah adanya hubungan yang kurang harmonis terhadap sesama guru. Hal ini disebabkan adanya saling ketidak-setujuan metode-metode pembelajaran serta tindakan-tindakan kedisiplinan yang dilakukan guru terhadap siswasiswi yang melakukan tindakan tidak disiplin. Ada beberapa guru yang memiliki perilaku yang dianggap terlalu keras terhadap siswa-siswi sehingga membuat guru lain melakukan protes. Selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan kepada pemimpin, ada guru yang menganggap bahwa pimpinan masih kurang tegas ke beberapa guru yang masih sering terlambat datang kerja. Hal ini menimbulkan rasa kekesalan terhadap guru yang selalu berusaha datang kerja tepat waktu. Meningkatkan kinerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah kinerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Maslow (1970) dalam Sutomo (2012:84) menyatakan, “Motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya”. Donald dalam Sardiman (2011:73) menjelaskan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dari dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Masnur dalam Hamdani (2011:290) menyatakan, “Motivasi adalah daya atau perbuatan yang mendorong seseorang;

tindakan atau perbuatan merupakan gejala sebagai akibat dari adanya motivasi tersebut”. Motivasi yang ada dalam diri individu akan mendorong dan memberikan rangsangan untuk melakukan usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Majid (2016:38) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sardiman dalam Majid (2016:309) motivasi memiliki fungsi untuk: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi, motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan; (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut.

Uno (2017:71) menyatakan, “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang”. Karena besar kecilnya pengaruh motivasi seseorang tergantung pada banyaknya intensitas motivasi yang diberikan. Infodiknas (199) dalam Kompri (2016:65) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong guru memiliki kemauan/kebutuhan dalam mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pada guru merupakan proses yang memberikan dorongan guru untuk melaksanakan pekerjaannya mulai dari merencanakan kegiatan pembelajaran hingga

mengevaluasi pembelajaran. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, begitupun sebaliknya. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kemampuannya sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal.

Dari data diatas dan berdasarkan fenomena yang terjadi pada sekolah SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi peneliti ingin mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SDN 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi?

1.3 BATASAN MASALAH

Batasan masalah yang bertujuan guna memberikan deskripsi pada penelitian sehingga batasannya tidak merebak dan tetap tertuju terhadap rumusan masalah penelitian, dalam penelitian ini terdapat batasan kekuatan motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi. Analisis penelitian ini agar tidak terlalu jauh dari yang dituju pada masalah – masalah pokok, maka penulis membatasi secara nyata sasaran penelitian adalah guru yang berada di Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 121/IX Jeramba Bolong Muaro Jambi

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini, diharapkan bisa bermanfaat secara akademis, realistis dan bagi penelitian dimasa depan.

1. Keuntungan secara akademis

Secara akademis peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam keilmuan bidang Manajemen sumber daya manusia.

2. Keuntungan secara realistik

a. Bagi Peneliti

Kesimpulan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendukung penelitian dimasa depan dalam melakukan sebuah penelitian dengan kasus yang berkaitan pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

b. Bagi Sekolah

Kegunaan penelitian ini untuk sekolah agar menjadi wadah pertimbangan secara langsung guna memahami dampak dari motivasi dan lingkungan kerja serta menjadi bahan pertimbangan untuk kemajuan guru di sekolah.

c. Bagi Program Studi

Kesimpulan dan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan penelitian yang sejenis dan juga dapat digunakan bagi mahasiswa/i yang akan menjalani penelitian selanjutnya.

d. Bagi penulis

Kesimpulan dan hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai tempat dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan selama duduk dibangku perkuliahan. Meningkatkan pengalaman dan tempat latihan

untuk memecahkan masalah yang terdapat di sebuah perusahaan sebelum memasuki dunia kerja yang nyata.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Berdasarkan pemahaman penjelasan, dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas maka proposal ini disusun dengan sistematika pembahasan, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II: Landasan Teori

Pada bab ini membahas tentang konsep teori masing – masing variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan pengembangan hipotesis.

BAB III: Metode penelitian.

Pada bab ini membahas tentang objek penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV: Hasil penelitian dan pembahasan

Pada bab ini berisikan mengenai gambaran umum objek penelitian, data umum responden, analisis data, pembahasan atas hasil pengolahan data dan argumentasi penelitian.

BAB V: Penutup.

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan sarankan.