

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik formal maupun non formal merupakan unsur yang sangat penting dan dominan dalam melaksanakan kegiatan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diandalkan dalam memajukan dan memakmurkan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019) karyawan (dalam hal ini guru) adalah sumber daya utama yang merencanakan dan secara aktif menjalankan semua fungsi organisasi, mereka memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status dan pendidikan usia dan jenis kelamin yang dibawa ke dalam organisasi tersebut.

Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Marliya et al., (2020) menyatakan guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Sejalan dengan pendapat diatas Astuti et al., (2017) juga mengemukakan guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana atau diploma empat, menguasai kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi, maupun sekolah dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dengan lancarnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran, maka secara tidak langsung kinerja guru akan terlaksana dengan baik. Sari (2018) memaparkan bahwasanya lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Sejalan dengan hal tersebut Lubis (2020) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Selanjutnya, faktor lain yang juga penting terhadap kinerja guru adalah pemberian motivasi. Marphudok et al., (2020) mengemukakan motivasi dapat didefinisikan sebagai rangsangan atau dorongan ataupun pembangkit tenaga atau semangat yang dimiliki individu atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Lubis, 2020)

Kinerja seorang guru merupakan hal yang sangat penting dalam upaya sekolah mencapai tujuannya. Manik & Syafrina (2018) menuturkan bahwa kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut (Prihanto, 2017) kinerja merupakan hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian, kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempermudah guru mencapai tujuan pembelajaran dan sekolah pun mencapai tujuan pengorganisasiannya.

SMP dan SMA Swasta Nommensen Jambi adalah sebuah institusi pendidikan menengah atas swasta di Jambi. Sekolah ini dikenal sebagai lembaga yang menyediakan pendidikan berkualitas tinggi dan berfokus pada pengembangan akademik, karakter, dan potensi siswa. Peran seorang guru sangat berpengaruh dalam pengembangan tersebut guna mencapai visi dan misi yang ingin dituju organisasi. Dalam hal tersebut kualitas dan kompetensi guru perlu diperhatikan dengan beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja guru yang dapat menunjang keberhasilan dari kinerja guru.

Fenomena yang ditemukan dalam hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada Kepala Sekolah dan beberapa pegawai di SMP dan SMA Swasta Nommensen Jambi, menunjukkan bahwa terdapat masalah yang terjadi dari faktor lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas serta sarana dan prasarana yang menunjang akitivitas kinerja guru, kurang baiknya hubungan antar rekan kerja, dan keterlambatan pengumpulan aktivitas pekerjaan. Hal ini tentu akan

mempengaruhi kinerja dari guru tersebut. Berikut pernyataan mengenai pra-Survei lingkungan kerja.

Tabel 1. 1
Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Saya merasa puas dengan fasilitas serta sarana dan prasarana kerja yang ada.	4 (23%)	13 (67%)	17
2.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.	10 (58%)	7 (41%)	17

Sumber : 17 responden pegawai SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil pra-Survei mengenai lingkungan kerja, terindikasi faktor yang membuat tidak maksimalnya kinerja yang dilakukan guru adalah fasilitas dan prasarana yang kurang memadai dengan nilai sebesar 67%. Dan hubungan yang kurang baik sesama rekan kerja dengan nilai sebesar 41%. Lingkungan kerja adalah tempat bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut membuat keterbatasan guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik jika lingkungan kerja nyaman.	15 (88%)	2 (11%)	17
2.	Saya berhubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja.	10 (58%)	7 (41%)	17

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
3.	Saya menerima gaji yang cukup sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.	12 (70%)	5 (29%)	17

Sumber : 17 responden pegawai SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.

Dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas hasil pra-Survei mengenai motivasi kerja, terindikasi faktor yang mempengaruhi motivasi guru dalam berkerja adalah lingkungan kerja yang nyaman dengan nilai sebesar 88%. Kemudian, sebanyak 58% guru termotivasi bekerja dengan baik karena mempunyai hubungan yang harmonis sesama rekan kerja. Dan 70% guru merasa termotivasi jika menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Namun, masih ada 41% guru yang menjalin hubungan kurang harmonis sesama rekan kerja dan 29% guru merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Motivasi dapat mempengaruhi baik atau buruknya hasil pekerjaan guru yang telah dilakukan, motivasi timbul akibat adanya dorongan dari diri sendiri ataupun dari dukungan orang lain.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Guru selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	10 (58%)	7 (41%)	17
2.	Guru memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan.	11 (64%)	6 (35%)	17

Sumber : 17 responden pegawai SMP/SMA Swasta Nommensen Kota Jambi

Dapat dilihat pada tabel 1.3 diatas hasil pra-Survei mengenai kinerja guru yang dinilai oleh kepala sekolah adalah ada sebanyak 41% guru yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Demikian pula, masih ada 35% guru menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan bagi atasan. Kinerja guru yang baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka menurut peneliti perlu untuk melakukan analisis apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Jambi. Dimana peneliti sebelumnya, hasil penelitian oleh Sari (2018) adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi; pada hasil penelitian Marphudok et al., (2020) adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang; pada hasil penelitian Luhkita (2020) lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Assalam Depok. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti topik **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi?

1.3 Batasan Masalah

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

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.
2. Penelitian ini hanya pada tahap analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu menguji teori lingkungan kerja dan motivasi kerja, dengan melihat sejauh mana motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi. Selain itu diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting dan pengambilan keputusan di SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi, terutama dalam hal peningkatan kenyamanan lingkungan kerja dan pengembangan motivasi guru.