

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap organisasi atau instansi di Indonesia bahkan di Dunia. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi juga faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang unggul dan kompetitif. Memiliki SDM yang baik di suatu organisasi atau instansi memastikan bahwa organisasi tersebut dapat berkembang, bersaing, dan merespons perubahan zaman. Guru merupakan salah satu SDM yang sangat penting dalam dunia Pendidikan. Salah satu cara agar guru dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai keberhasilan pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru. Supriadi (1998: 45) kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas International Labour Office (ILO) dalam Barnawi & Arifin (2017:54), hal pertama yang harus diusahakan untuk 5 memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010:15) terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang

berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

SDM perlu dikelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:2) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang berkerja di suatu organisasi. Agar mencapai kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi. Selaras dengan pendapat dari Mathis dan Jackson (2009:113) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan dukungan organisasi (pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen, rekan kerja).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya, karena lingkungan akan memengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yaitu guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2013:193). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung

pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Menurut Sunyoto (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Sedangkan pendapat Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Termasuk dalam lingkungan sekolah dimana para guru harus memiliki lingkungan kerja yang baik untuk menunjang semangat dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada para muridnya. Timpe dikutip oleh Mujiati (2007: 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong guru untuk menghasilkan kinerja puncak, tetapi untuk menciptakan kinerja puncak yaitu memiliki keterampilan dan motivasi yang tinggi, lingkungan kerjanya harus yang kondusif.

Lingkungan kerja yang memberikan jaminan rasa aman, tentram, dan nyaman sehingga membuahkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi bekerja dan kelanjutannya akan meningkatkan kinerja guru. Menurut Carl D. Glickman (1990) dikutip oleh Mujiati (2007: 25) guru masih berada di lingkungan kerja yang di sebut disebut “The legacy of the One-Room Schoolhouse” atau “warisan satu-kamar bangunan sekolah”. Dikatakan bahwa guru melakukan tugas kerjanya berada dalam sebuah ruangan yang

dibatasi empat dinding di kawasan bangunan sekolah. Aktivitas guru dari menit ke menit dari hari ke hari dan dari tahun ke tahun berada dalam batas tembok empat dinding menata seluruh kelas, memeriksa kehadiran murid, mengajar, menilai, dsb.

Selain faktor lingkungan kerja, demi tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih maksimal. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Guru menjadi pendidik karena termotivasi untuk mengajar. Keberhasilan dalam pendidikan guru tergantung pada dorongan/motivasi sebagai tanda bahwa tindakan guru telah memenuhi kebutuhan guru. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru menarik karena sesuai dengan kepentingan guru itu sendiri. Keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka akan menghasilkan kepuasan kerja, karena kebutuhan guru terpenuhi, sehingga mendorong peningkatan kinerja guru. Menurut Hasibuan (2002:141) motivasi adalah daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara efektif dan terorganisasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan motivasi kerja yang

tinggi, guru akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan proses pembelajaran dan dalam tugas lainnya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah guru tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru terutama di SD Tamansiswa Turen. SD Tamansiswa Turen adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SD di Turen, Kec. Turen, Kab. Malang, Jawa Timur. Dalam menjalankan kegiatannya, SD Tamansiswa Turen berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sebagai sekolah dengan akreditasi A tentunya wajib bagi pemimpin atau kepala sekolah memposisikan lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan motivasi yang kuat pada para guru agar tetap bisa menjaga kualitas sekolah dengan baik. SD Tamansiswa Turen juga menjadi sekolah dasar favorit di daerahnya, sekolah dengan status sebagai sekolah swasta itu memiliki kurang lebih 500 siswa dari kelas 1 sampai kelas 6 dengan setiap tingkat kelas dibagi menjadi 4 kelas seperti kelas 1-A, 1-B, 1-C dan 1-D. Prestasi yang diperoleh oleh siswa siswi SD Tamansiswa Turen pun sangat banyak dari prestasi akademik hingga non akademik, sekolah inipun merupakan sekolah yang aktif dalam mengikutsertakan siswa siswinya dalam berbagai macam lomba. Selain itu SD Tamansiswa Turen juga sering mengadakan kegiatan seperti dihari-hari besar nasional pendidikan, mengadakan lomba pentas seni dan sebagainya. Untuk status guru di SD Taman Siswa Turen terdapat 1 guru PNS, 7 guru yang memiliki sertifikasi dan selebihnya

merupakan guru tetap dan guru tidak tetap. Sebagai sekolah swasta tentunya harus terus mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi juga terus meningkatkan kualitas dari peserta didiknya agar mampu menjadi sekolah dengan daya saing yang baik dengan sekolah-sekolah lainnya. Selain peranan kepala sekolah tentunya para guru juga harus mampu menciptakan lingkungan yang baik dan membangun motivasi pada diri sendiri agar terus memberikan Pendidikan terbaik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.

Guna mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang sama membahas tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani Zul Iskandar (2018) pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah yang menyatakan bahwa 1. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta 3. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta.

Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Handayani (2019) tentang Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Sma Di Kabupaten Semarang menyatakan bahwa Secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA di Kabupaten Semarang. Selain

itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Nina Gusmalia (2020) tentang Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Kartika 1-2 Medan yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. oleh karena itu dalam melakukan penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus di SD Tamansiswa Turen)".

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di SD Tamansiswa Turen?
2. Bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru di SD Tamansiswa Turen?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru di SD Tamansiswa Turen?

#### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak meluas pembahasannya, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru.

#### **D. Tujuan dan Manfaat**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah di atas maka dapat dijabarkan tujuan penelitian dalam penyusunan skripsi ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Tamansiswa Turen
2. Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SD Tamansiswa Turen
3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD Tamansiswa Turen

Selain tujuan penelitian terdapat juga manfaat penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bagi instansi. Diharapkan bisa menjadi masukan kepada instansi tentang bagaimana memahami dan meningkatkan motivasi dan lingkungan kepada para guru dengan adanya bahan masukan/input bagi sekolah agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Untuk dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi, lingkungan, dan kinerja.