

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara, dan salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan adalah guru. Guru di sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa. Kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru akan berdampak langsung pada perkembangan generasi muda, kompetensi mereka, dan masa depan negara.

Pendidikan nasional mempunyai tugas, menjadikan generasi muda berdaya saing di era globalisasi, menjadikannya peluang dan membimbing mereka untuk meningkatkan kualitasnya. Pendidikan harus benar-benar dinamis, positif dan berorientasi masa depan. Pemerintah berjuang untuk kesejahteraan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam percepatan pelaksanaan upaya tersebut. Untuk mengatasi tantangan hidup yang semakin kompleks dan sangat cepat, diperlukan seseorang yang berkualitas dan dapat dipercaya (Wardana, 2008). Pendidikan harus selalu memiliki strategi yang efektif dan harus dikembangkan untuk memanfaatkan segala peluang dan kebijakan pemerintah yang ada. Strategi pendidikan bertujuan untuk mengeksplorasi kondisi yang ada sehingga siswa dapat memecahkan masalahnya sendiri dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar di sekolah merupakan kegiatan yang paling mendasar.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menerima peserta didik dan membekalinya dengan keterampilan, kecerdasan, dan kemampuan. Proses pendidikan memerlukan pengajaran yang terkoordinasi dan tepat sasaran, agar peserta didik mencapai prestasi belajar yang maksimal dan tujuan pendidikannya dapat tercapai. Dalam suatu sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa guru maka sekolah akan sulit mencapai tujuan pendidikannya. Sebaik apapun kurikulum diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan kurikulum. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru bersertifikat dan non-sertifikasi, keduanya harus tetap bekerja secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru mendefinisikan dalam Pasal 1 Ayat 1 bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas pokoknya melatih, mengajar, mendidik, mengelola peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, membentuk, mengevaluasi, dan mengevaluasi pelatihan.

Sekolah merupakan suatu sistem pendidikan yang membantu meningkatkan sumber daya manusia. Melalui pendidikan yang diterima anak-anak negara di sekolah, mereka dapat mengubah pola pikir dan kreativitasnya untuk mewujudkan negara dengan tingkat kesejahteraan yang baik dan perekonomian yang meningkat. Rancangan yang disusun pemerintah di bidang pendidikan secara operasional adalah kurikulum. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan tujuan pembelajaran, isi dan bahan yang dirancang untuk memandu pelaksanaan kegiatan pembelajaran untuk tujuan pendidikan tertentu.

Namun menurut (Haedar et al.,2020), Indonesia kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu penyebab resesi ekonomi Indonesia adalah kegagalan pembangunan yang didasari oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam persaingan global. Selain itu, ia menambahkan sumber daya manusia di Indonesia khususnya produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan. Namun, angka tersebut masih sangat rendah dibandingkan negara-negara ASEAN. Oleh karena itu, Indonesia perlu lebih mengembangkan sumber daya manusianya, termasuk meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh sekolah di Indonesia. Oleh karena itu, seluruh pegawai lembaga pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Menurut (Heryani et al.,2021), kinerja merupakan gambaran tingkat kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal (Internal) maupun eksternal (Eksternal). Kinerja belajar guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas International Labour Organization (ILO) dalam Barnawi dan Arifin (2017), untuk meningkatkan kinerja guru, terlebih dahulu perlu dipastikan bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Sebagaimana diungkapkan Pramudyo (2010) dalam Barnawi dan Arifin (2017), guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa

menimbulkan ketegangan atau dengan kata lain pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru.

Pada umumnya lingkungan kerja berada langsung dalam lingkup sekolah. Oleh karena itu, berdampak besar terhadap kinerja perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi. Sehingga, penting juga pihak sekolah untuk memahami keadaan lingkungan kerja agar guru merasa tenang dalam bekerja. Dalam lingkup lingkungan kerja, psikologi dan lingkungan fisik tempat kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap pemenuhan tugas dan tanggung jawab kerja guru. Apabila suatu organisasi di sekolah mempunyai lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar peraturan dari pihak sekolah maka akan mengakibatkan terganggunya produksi. Hal ini akan berdampak negatif terhadap guru di sekolah tersebut dalam waktu dekat dan seterusnya. Pihak sekolah harus menyediakan segalanya untuk dapat berhubungan dengan segala kebutuhan guru dan pegawainya yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, kompensasi pun dapat menambah prestasi kerja dan memotivasi guru dan pegawai. Maka, penting bagi pihak sekolah untuk memperhatikan kesepakatan kompensasi yang logis dan merata. Ketika guru menganggap pemberian imbalan tidak cukup untuk kinerja pekerjaannya, maka motivasi dan kepuasan kerja mereka cenderung menurun (Samsudin, 2006).

Kompensasi yaitu hasil upaya penggunaan jasa dan tenaga yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, sebagai tiga kontra pencapaian yang dilakukan sebelumnya agar perusahaan memberikan penghargaan atau memberikan

imbalan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan (Pramatamiaji et al., 2019) . Dengan kompensasi yang diberikan, diharapkan setiap guru yang bekerja pada sekolah atau instansi dapat terus menjalankan pekerjaannya dengan mantap dan prima agar tujuan dari sebuah organisasi selalu dapat dicapai dengan sebaik-baiknya oleh para guru. Jika kompensasi yang diberikan sekolah sesuai dengan harapan guru di instansi sekolah tersebut, maka hal tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan dai pihak sekolah tersebut.

Selain kompensasi Motivasi juga berdampak besar bagi kinerja. Tujuan kompensasi adalah untuk menjaga ikatan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan akuisisi efektivitas, memotivasi, stabilitas karyawan, disiplin dan dampak serikat pekerja dan pemerintah (Hasibuan, 2013). Namun Robbins dan Judge (2013) mencatat bahwa kompensasi yang efisien bisa membantu mencapai dan mempertahankan individu yang terampil dan cakap yang telah membantu perusahaan mencapai sasaran dan keinginan dari perusahaan.

Motivasi sangat penting dalam bekerja atau setiap kegiatan yang dilakukan, sebagai akibat dari dorongan atau keinginan sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan internal dari diri anda, untuk mencapai tujuan perusahaan mengabaikan kemampuan anda untuk memenuhi kebutuhan (Robbins, 2003). Motivasi kerja harus ditingkatkan oleh pihak sekolah memastikan bahwa guru bekerja dengan baik.

Motivasi merupakan suatu proses yang dapat meningkatkan semangat seseorang, dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan dan sebagai

sumber motivasi batin akan harapan hasil yang efektif dan efisien untuk kepentingan manajemen (Erica, 2012). Motivasi dapat menunjukkan dan menciptakan intensitas usaha dan kerja keras seorang karyawan, baik itu seseorang atau suatu kelompok karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja akan berdampak besar hasil apa yang harus dicapai.

Kompri (2016) menjelaskan motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong guru merasakan keinginan/kebutuhan, untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru merupakan suatu proses yang mendorong guru untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan perencanaan kegiatan pembelajaran. Motivasi profesional guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikannya. Semakin besar motivasi seseorang maka semakin besar pula kinerjanya dan sebaliknya. Ketika guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka mereka terdorong untuk meningkatkan keterampilannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusvenda et al. (2023) dengan hasil Kompensasi, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dari para GTT. Dari wawancara awal yang dilakukan kepada salah satu pegawai dan guru yang bekerja di SMPN 1 KANOR, diketahui bahwa adanya kompensasi yang baik bisa menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dan pegawai berdasarkan sumber data gaji. Terdapat perbedaan yang sangat signifikan, seperti gaji guru honorer dan pegawai staff yang hanya 600.000 dan yang paling besar 1.100.000 yang membuat guru dan staff

pegawai tersebut merasa kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka. Berdasarkan wawancara, terdapat kurangnya motivasi dari beberapa guru dan pegawai staff di SMPN 1 Kanor, seperti kurang rasa di hargai kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari atasan yang kurang dan lingkungan kerja di SMPN 1 Kanor. Untuk lingkungan kerja sendiri terdapat ketidakcocokan berkomunikasi dan hubungan antar rekan kerja guru yang buruk serta fasilitas yang kurang memadai seperti PC yang lama sehingga perlu adanya pembaruan, AC atau kipas yang selalu mati, dan kondisi kelas untuk mengajar yang bangunannya masih lama, membuat motivasi mengajar para guru rendah, sehingga kinerja dari guru pun buruk yang berdampak bagi siswa itu sendiri. Kinerja yang baik dari guru dan pegawai di lingkungan sekolah sangat penting, karena mereka berperan dalam membentuk lingkungan belajar yang produktif bagi siswa.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di atas, menarik untuk diuji kembali dan dapat dijadikan permasalahan dalam penelitian ini. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai judul tersebut ” **Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Kanor Bojonegoro**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat di jelaskan yaitu ;

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMPN 1 KANOR Bojonegoro
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja terhadap kinerja guru SMPN 1 KANOR Bojonegoro
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru 1 KANOR Bojonegoro
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 KANOR Bojonegoro

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, manfaat yang bisa di harapkan untuk penelitan ini adalah :

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan tambahan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh motivasi pekerjaan, lingkungan kerja dan

kompensasi yang berhubungan dengan guru SMPN 1 Kanor. Penelitian ini juga bisa dibandingkan dengan teori lain yang terkait masalah ini, sehingga jika terjadi perselisihan antar teori diharapkan dengan praktek dapat menjadi referensi belajar di masa depan

2. Aspek Praktis

Melatih pemikiran ilmiah yang dipelajari di meja kerja ataupun kuliah, tentang permasalahan dunia pendidikan dan penelitian ini dapat dijadikan referensi melakukan penelitian yang lebih relevan

