

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan dan adanya inovasi (Widjaja, 2021). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan (Saputri et al., 2022). Upaya peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas dari karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang tujuan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat (Bagia, 2020).

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan analisis mengenai motivasi karyawan dalam bekerja diperusahaan (Sudarso, 2020). Motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan (Mangkunegara, 2017), sehingga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan motivasi

seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Wau, 2020).

Pentingnya analisis motivasi kerja karyawan diperusahaan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Fadli, 2020). Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai (Priyanto, 2022). Selanjutnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja (Sihaloho, R. D., & Siregar 2019). Apabila dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja (Nitisemito, 2016).

Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai (Robbins, 2018). Kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajiban, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, jadi kondisi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat

bekerja yang memiliki dampak terhadap upaya memaksimalkan pencapaian kinerja (Mathis, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto (2018), Gracia (2019), Ariyanto (2020) dan Aritas (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian Siregar (2020) yang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Abdullah (2018) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan atau *gap research* penelitian terdahulu maka menjadi motivasi untuk mengambil topik penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan mengenai kinerja guru yaitu penyusunan laporan tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan, target pekerjaan dan tugas yang ditetapkan sekolah belum dapat terpenuhi dengan baik dan guru sering melakukan kesalahan dalam proses pembelajaran sehingga memberikan dampak yang kurang baik terhadap proses pembelajaran yang dilakukan. Permasalahan mengenai kinerja guru juga dapat diketahui dari terjadinya proses pembelajaran yang dilakukan yang dikarenakan guru dalam menjalankan aktivitas pembelajaran tidak sesuai dengan jadwal yang sudah diberikan atau guru sering terlambat dalam melaksanakan proses pengajaran di kelas. Kenyataan tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang harus segera dilakukan langkah-langkah penyelesaian sehingga tidak

menghambat pencapaian misi dan visi yang telah ditetapkan MA. Al-Ishlah Sendangagung. Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kondisi yang terjadi mengenai rendahnya kinerja guru tersebut yaitu kondisi motivasi kerja guru di MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan dan memiliki dampak akan rendahnya kinerja guru.

Menurut Widodo (2015) motivasi adalah semangat seseorang dimana mampu mendorong untuk melaksanakan sebuah tindakan. Motivasi sangat dibutuhkan bagi guru untuk mendorong tercapainya tujuan. Namun dalam kenyataannya di MA. Al-Ishlah Sendangagung pada saat dilakukan tahap wawancara bahwa faktor utama penunjang motivasi guru adalah penghargaan yang didapatkan oleh guru atas prestasi kerjanya selama ini. MA. Al-Ishlah Sendangagung dalam pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi sangat jarang dilakukan, khususnya penghargaan bagi guru yang kerjanya bagus, tetapi kenyataannya pemberian penghargaan yang diterapkan di MA. Al-Ishlah Sendangagung hanya diberikan kepada guru senior untuk mendapatkan penghargaan. Selain itu, kerjasama tim yang dilakukan oleh guru juga cenderung kurang sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan dan menurunkan kinerja yang dihasilkan. Pihak sekolah juga belum memberikan kesempatan untuk menduduki posisi tertentu sehingga berdampak pada penurunan atas motivasi para guru dalam bekerja

Selain itu permasalahan juga terdapat pada kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru, dimana sebagian guru mengeluh mengenai ventilasi pada setiap ruang sehingga dapat mengganggu dalam proses pembuatan laporan.

Disamping itu sirkulasi udara yang kurang memadai karena kipas angin yang digunakan banyak yang tidak berfungsi sehingga dapat mengganggu aktivitas yang dilakukan. Selain itu hubungan antar guru dengan kepala sekolah juga dapat dikatakan rendah, hal ini bisa dilihat dari permasalahan kesejahteraan yang diberikan pihak sekolah masih belum merata. Sebab itu lingkungan kerja harus dicermati karena mempengaruhi kinerja para guru. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas menjadi alasan penulis untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan seperti berikut:

1. Bagaimana kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan?
4. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan?

5. Diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan
- e. Untuk mengetahui diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan Dapat memberikan masukan dalam membuat kebijakan yang berguna bagi sekolah yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru dengan melakukan analisis motivasi kerja dan lingkungan kerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai salah satu referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang terkait.

