

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam proses kemajuan suatu bangsa. Dengan adanya pendidikan diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat membantu negara mengembangkan segala potensi yang dimiliki bangsa.

Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui system pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004: 4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pendidikan yang berkualitas perlu lebih di tekankan, karena berbagai indikator menunjukan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Kualitas pendidikan masih bertumpu utama pada kinerja guru yang professional. Dalam dunia pendidikan guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran, oleh sebab itu guru diharapkan memiliki kompetensi profesional dan motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu menciptakan kondisi pembelajaran yang ideal dan mampu menghasilkan manusia yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. (Sardiman, 2005) mengemukakan

guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus memiliki kompetensi yang baik, berperan secara aktif, memiliki motivasi yang tinggi dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga kerja profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Guru sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor lain di dalam dunia pendidikan, karena guru hakikatnya merupakan manusia yang mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan yang dapat dijadikan sebagai faktor tumpuan utama bagi pemimpin sebagai kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Namun banyak permasalahan yang menyangkut tenaga kerja guru, salah satunya adalah kinerja guru yang rendah.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Mangkunegara, 2009), jadi seorang guru tidak akan melakukan suatu aktivitas di dalam dirinya jika tidak ada motivasi yang mengarah pada peningkatan kinerja baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Guru akan lebih termotivasi apabila memiliki semangat kerja berupa lingkungan kerja yang nyaman dan guru itu sendiri memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja.

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Menurut Rofiatun dan Masluri (2011), kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja, apabila kompetensi

semakin meningkat, maka seseorang dapat menguasai atau memahami bidang pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan rasa termotivasi dan dapat bekerja dengan lebih baik.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Apabila seorang guru merasakan lingkungan kerja yang nyaman, maka motivasi akan meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman, maka motivasi kerja akan semakin rendah. Motivasi kerja yang rendah ini bisa menjadi faktor penyebab guru kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaannya kurang maksimal dan kinerja guru rendah.

Obyek penelitian kali ini adalah SMAN 1 Kendal, dimana dalam menjalankan tugasnya sekolah mengharapkan adanya kinerja guru yang baik, karena salah satu peran SMAN 1 Kendal adalah menjadikan anak didik berkualitas dan unggul. Tugas yang ditanggung oleh SMAN 1 Kendal sangat penting, karena guru dituntut untuk memiliki motivasi yang baik, kompeten di bidangnya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemasalahan yang terjadi selama ini di SMAN 1 Kendal adalah adanya kecenderungan kinerja guru yang menurun yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata ujian nasional yang mengalami penurunan. Berikut ini adalah nilai rata-rata ujian nasional SMAN 1 Kendal selama periode tahun 2013-2016.

Tabel 1.1
Nilai Rata-Rata Ujian Nasional
SMAN 1 Kendal Tahun 2013-2016

Tahun	Rata-Rata UN			
	Program IPA		Program IPS	
	Nilai	Selisih	Nilai	Selisih
2013	46,97	-	46,33	-
2014	46,81	-0,16	46,12	-0,21
2015	46,55	-0,26	45,96	-0,16
2016	45,96	-0,59	43,13	-2,83

Sumber : SMAN 1 Kendal, tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1, dapat di jelaskan bahwa nilai rata-rata ujian nasional pada murid SMAN 1 Kendal mengalami penurunan, baik dari program studi IPA maupun dari program studi IPS, sehingga dianggap kinerja guru kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMAN 1 Kendal, ditemukan adanya penurunan motivasi kerja guru yang di sebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif salah satunya tentang masalah sarana prasarana yang kurang di perhatikan sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan kompetensi guru yang semakin menurun karena kurangnya motivasi dalam diri masing-masing guru untuk mengembangkan kompetensi, ditambah lagi pelatihan dan seminar sangat jarang di berikan dari pihak sekolah kepada gurunya.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan model peningkatan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru pada SMAN 1 Kendal. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka di susun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
2. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
3. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
4. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja.

5. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menerapkan teori dengan kenyataan yang ada serta berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja guru.

2. Bagi SMAN 1 Kendal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi SMA N 1 Kendal dalam memecahkan persoalan dan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan bagi kemajuan SMA N 1 Kendal di masa yang akan datang.

3. Bagi Akademik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bidang kajian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja guru.