

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Pada era globalisasi ini di Indonesia seorang guru memiliki peranan yang sangat penting bagi dunia pendidikan. Peran dan fungsi guru dalam pendidikan, yaitu dengan melalui proses pembelajaran yang strategis sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi kinerja guru. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Seorang guru juga menentukan terselenggaranya pendidikan yang bermutu, dengan guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Kualitas yang dihasilkan oleh guru semakin tinggi kinerjanya semakin baik kualitas dihasilkan. Guru yang profesional merupakan dambaan dari setiap Sekolah. Untuk mendapatkan guru yang profesional maka kinerjanya selalu diukur dan dievaluasi.

Hal tersebut juga diterapkan oleh SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang, dimana sma tersebut juga menerapkan sistem penilaian kinerja yang ketat untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten. Kinerja juga dapat diartikan sebuah pencapaian seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam melakukan tugas yang di bebankan kepadanya. Kinerja guru

terdapat kualitas serta kuantitas output yang menjadikan keandalan dalam bekerja. Guru mampu bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang cukup tinggi, sehingga mampu memperoleh kerja yang baik . Dengan demikian suatu kinerja yang cukup tinggi yang mampu dimiliki oleh guru, sehingga membuat suatu tujuan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik. Jika, tujuan organisasi belum tercapai bila guru bekerja tidak mempunyai kinerja yang baik sehingga tidak bisa menghasilkan kinerja yang baik .

Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja terdiri dari sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan para pekerja. Lingkungan ini terdiri dari tempat bekerja, fasilitas, serta alat bantu , kebersihan, penerangan ketenangan, juga termasuk hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan baik dan mendapatkan penerangan yang cukup serta bebas dari kebisingan serta gangguan, hal tersebut dapat memotivasi tersendiri untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi dengan lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus memiliki kreativitas yang cukup tinggi, sehingga dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Menurut Rivai (2013) Kompetensi mencakup kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan

kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus bisa mendukung melaksanakan strategi organisasi serta bisa mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi yang dimiliki oleh individu mampu mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Tidak hanya faktor kompetensi saja yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja . Menurut Siagian (2008) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi berasal dari kata latin “ movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Mathis (2006) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2012). Semua teori-teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk materialistik dan sangat termotivasi oleh kebutuhannya saja, akan tetapi seharusnya motivasi diterapkan juga dalam motivasi kerja Islam menurut Al-qur'an. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan

dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Islam menyatakan bahwa tindakan manusia ditentukan oleh niat, gerak dan motif batin.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada SMA Islam Sultan Agung 1 Semarang dan SMA Islam Sultan Agung 3 Semarang merupakan sekolah yang memiliki visi Sebagai Lembaga Pendidikan Menengah Umum Islam terkemuka dalam penanaman nilai-nilai Islam untuk menghasilkan kader pemimpin umat yang beriman dan berakhlak mulia, menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan sebagai bagian dari generasi khaira ummah. Setelah melakukan wawancara di ketahui bahwa kinerja guru terkadang masih terdapat guru yang belum memenuhi standar atau target pencapaian materi yang telah di tetapkan, sehingga kinerja guru mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan Dhermawan dkk (2012) lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru .

Penelitian yang dilakukan oleh Untari (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru .

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini mengambil judul penelitian yaitu “ Pengaruh Lingkungan dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi Islami sebagai Variabel Intervening.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas menjelaskan bahwa kinerja guru mengalami penurunan. Hal ini dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap guru di SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang. Pertimbangan yang kedua adalah terjadi perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan Dhermawan dkk (2012) lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Untari (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap motivasi islami SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi islami SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang ?

5. Bagaimana pengaruh motivasi islamiterhadap kinerja guru SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan terhadap motivasi islami di SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang .
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap di Sultan Agung 1 dan 3 Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang .
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru diSMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang .
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi islami terhadap kinerja guru di SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang .

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk bahan kajian serta referensi bagi mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta bisa digunakan untuk bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Sebagai sarana menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman dan dapat mengamati secara langsung dunia bisnis

perusahaan. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang didapatkan selama kuliah.

b. Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan evaluasi pada pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia serta berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

- 1) Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah dalam meningkatkan kinerja guru di masa yang akan datang.