

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas sumber daya manusia yang rendah merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Di era globalisasi saat ini rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi batu sanding yang merupakan persaingan mutu yang sangat pesat. Penataan sumber daya perlu diupayakan secara bertahap dan berlanjut melalui sistem pendidikan berkualitas pada jalur pendidikan formal, informal maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa:2004:4). Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Salah satu peningkatan kualitas pendidikan tersebut merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Seseorang yang berpendidikan adalah sebagai modal utama dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional. Banyaknya seseorang yang berpendidikan mempermudah bagi suatu Negara untuk membangun dan mengembangkan perekonomiannya. Dikarenakan sumber daya manusia yang menguasai keterampilan, pengetahuan dan teknologi sehingga pemerintah lebih mudah dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional.

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pengertian guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh seseorang tanpa mempunyai keahlian khusus sebagai guru. Menjadi seorang guru yang profesional harus menguasai seluk beluk pendidikan serta pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang harus dikembangkan dan di amalkan melalui masa pendidikan tertentu. Dalam melaksanakan tugas, seorang guru dituntut agar memiliki kompetensi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja guru yang baik dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja. Jadi kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi kerja yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana cara seorang guru melaksanakan tugas dalam setiap pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru, LAN dalam Mulyasa, (2009:136).

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah: guru, siswa, lingkungan, manajemen sekolah dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut guru sangat berperan penting dalam kegiatan proses pembelajaran dan merupakan subjek pendidikan yang menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kinerja guru tersebut, guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif, sikap semangat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan contoh menjaga kualitas kerja, memprioritaskan pengajaran di kelas, bertanggung jawab,

dan sebagainya. Pada kenyataannya masih terdapat guru yang kurang mempersiapkan dalam pengajaran dan jarang mengikuti kegiatan yang menunjang kualitas kerjanya, misalnya ada jam kosong tanpa di beri tugas, absensi guru saat pengajaran yang kurang optimal. Hal itu disebabkan karena terdapat guru yang datang hanya saat pengajaran saja. Beberapa guru juga mengajar lebih dari satu sekolah. Aspek kinerja guru yang perlu diperhatikan yaitu dengan menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi dan mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia. Rendahnya kualitas kerja guru yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam memperbaiki kinerja guru adalah menjamin guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat, laporan produktivitas Internasional Labour Office (ILO) dalam Barnawi dan Arifin (2004:54).

Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum merupakan sekolah yang berada di Kabupaten Batang. Smp Miftahul Ulum dan Smk Batik Miftahul Ulum merupakan rintisan dari keberadaan yang semula hanya berbasis pendidikan non formal (pondok pesantren) namun sekarang telah berkembang menjadi pendidikan formal yang berupa Smp dan Smk tersebut. Melalui observasi di Smp Miftahul Ulum dan Smk Batik Miftahul Ulum, peneliti memperoleh informasi melalui kepala sekolah dan sebagian guru bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya ada yang telah memiliki kinerja yang baik ada juga yang kurang memiliki kinerja yang baik. Karena mereka di tuntutan untuk bekerja sesuai kurikulum yang berlaku sedangkan sebagian guru di sana kurang memiliki kualitas kerja yang baik dengan KBM yang lemah, guru dan siswa juga kurang berinteraksi dengan baik berakibat

pada rendahnya pembelajaran yang mengarah pada standar, proses, dan penilaian pada siswa.

Pembelajaran merupakan suatu proses interaksi antar siswa dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan pembelajaran, (Rusman, 2012: 3). Maka dari itu hal utama yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru adalah menjamin guru agar dapat melaksanakan tugasnya. Sehingga guru dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami ketegangan, pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru (Pramudyo 2010) dalam Barnawi dan Arifin (2014:54). Berdasarkan hasil observasi maka dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena gap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering di hadapi oleh sebuah tempat kerja contohnya di lingkungan sekolah. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang membantunya di dalam pekerjaan, Simamora (2006). Lingkungan kerja bisa diartikan bahwa kondisi dalam pekerjaan dapat dipersiapkan manajemen bidang yang bersangkutan pada saat ditempatkannya mereka bekerja. Setiap orang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, sejuk, dan harmonis. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak negative terhadap kinerjanya. Sehubungan dengan pendirian organisasi, manajemen bidang sekolah contohnya pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum dapat mempertimbangkan lingkungan kerjanya dengan keadaan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang terdapat disana menjadikan kualitas guru menurun karena adanya uraian jabatan yang kurang jelas, tidak ada otoritas yang memadai, tidak ada target kerja yang

menantang, pola komunikasi yang rendah misalnya guru dengan guru atau kepala sekolah dengan siswa, hubungan kerja yang kurang harmonis, iklim kerja yang kurang dinamis, dan fasilitas kerja yang kurang memadai, lingkungan kerja yang tercipta kurang kenyamanan juga menjadikan seseorang merasa tidak senang.

Begitu juga jika lingkungan kerja telah baik, kondusif, dan menyenangkan maka akan meningkatkan kualitas kinerjanya Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Atik Novitasari, agus wahyudin, rediana setiani (2012) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru yang diperoleh bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, guru dapat bekerja dengan aman dan nyaman bila didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Namun pada penelitian Sari (2013) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya semua kenyamanan fisik dan non fisik apabila semakin dipermudah akan membuat guru menjadi kurang tertantang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang didukung dengan semakin lengkap peralatan akan membuat guru tidak banyak berperan dalam bekerja, sehingga akan membuat kinerja guru semakin kurang meningkat. Demikian juga dengan lingkungan non fisik, semakin harmonis hubungan guru dengan kepala sekolah maka akan menciptakan pola hubungan yang kurang berwibawa dan kepala sekolah kurang dapat mengarahkan guru. Dengan adanya *research gap* dalam penelitian Fajar Maya Sari ini

mempermudah saya dalam mengembangkan penelitian. Maka dengan itu peningkatan lingkungan kerja menjadi salah satu point penting dalam variabel penelitian ini.

Adapun lingkungan kerja dapat dipengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Seperti dalam penelitian terdahulu tentang motivasi dengan kinerja guru antara lain Penelitian menurut Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (Jurnal penelitian, 2013) pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Wonosari kabupaten Klaten. Dan motivasi dengan kepuasan menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aan Purnomo (2014) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Hyup sung Indonesia Purbalingga, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Motivasi menurut Uno (2013) adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan motivasi ini terjadi pada diri seseorang yang akan menggerakkannya untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Ada dua bentuk motivasi menurut (Herbzsberg dalam Robbins dan Judge, 2009) menyatakan bahwa dilihat dari sumber yang menimbulkannya, motivasi dibedakan dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari dalam karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan

dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya. Memotivasi diri dalam bekerja merupakan hal yang penting apa lagi dengan arah yang positif karena pada dasarnya banyak sikap seperti malas bekerja, keluhan guru disertai rendahnya kualitas pengajaran dan gejala lainnya menjadi permasalahan yang mendapat perhatian karena kebanyakan guru belum berusaha mendorong dirinya untuk lebih baik. Sebuah penghargaan dalam kualitas kerja juga dapat memotivasi diri agar dapat lebih meningkat.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, Menurut Martoyo (2007 : 156). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerja dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Robbins (2003).

Namun jika kepuasan yang tinggi harus juga diimbangi melalui harapan guru dengan imbalan yang telah disediakan oleh suatu organisasi. Peningkatan kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah pekerjaan karena hal tersebut dapat meningkatkan pengajaran serta pelayanan guru kepada siswa. Dengan pekerjaan yang maksimal, gaji yang sesuai harapan maka akan memberikan kepuasan bagi guru dalam menjalankan profesinya. Kebutuhan yang terpenuhi akan memicu timbulnya kinerja yang tinggi. Namun Ketidakpuasan juga bisa terjadi apabila kurangnya upah gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja dan hubungan dengan pegawai lain. (Mangkunegara, 2009:117).

Berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan, dan terdapat permasalahan di Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang terjadi, maka dapat di kemukakan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang?
- b. Bagaimana pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang?
- c. Bagaimana pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang?
- d. Bagaimana pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang?
- e. Bagaimana pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang



2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Batang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan ilmu dalam bidang sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Guru**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengenalan aspek lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja sehingga dapat menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kinerja.

b. Bagi sekolah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dalam upaya pengembangan kinerja guru secara efektif, mengevaluasi kerja dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan sehingga tercapai tujuan program pendidikan sesuai dengan harapan.

c. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman dan pengetahuan atas apa yang telah diteliti, menjadi bahan referensi bagi peneliti maupun orang lain.