

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing di era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas kehidupan bangsa dan negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Dalam rangka ini pemerintah membuat kebijakan peningkatan kualitas para guru dengan melakukan sertifikasi (Yamin, 2006:1). Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting.

Dalam organisasi pendidikan guru merupakan komponen pengajaran yang memegang peranan penting dan utama, karena keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh guru. Guru menjadi subyek pendidikan yang mempunyai tugas menyampaikan materi pelajaran kepada siswa melalui interaksi dan komunikasi secara langsung dalam belajar mengajar. Dalam hal ini guru/pengajar/pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajarannya di kelas dan puas dengan hasil yang dicapai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya

kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan ini dapat berupa pemberian motivasi oleh atasan, faktor lingkungan sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana, kemauan mendengar, dan hubungan antar sejawat.

Guru tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta sampai saat ini sudah memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitik-beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Demikian juga di tingkat SD/MI juga sudah memiliki standar gaji yang baku. Dengan kata lain gaji yang guru SD/MI terima sudah sebanding dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan tanggung jawab yang diterima terhadap masa depan siswanya. Berhasil atau tidaknya siswa menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi atau pun masuk ke dunia kerja dipengaruhi oleh kapabilitas guru SD/MI ini. Oleh karena itu motivasi yang tinggi para guru sangat diperlukan. Motivasi dalam hal ini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Yamin (2006:22-23) menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan professional, karena guru yang professional, mereka harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, dan menjaga kode etik guru.

Selama ini tinggi rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia bukan hanya ditentukan oleh tinggi rendahnya input pendidikan, akan tetapi dimungkinkan diakibatkan oleh kualitas dari proses pendidikan dan faktor kualitas guru. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru terus dilakukan, misalnya dengan mengadakan lokakarya, seminar, penataran, peningkatan kompetensi, pemberian semangat kerja melalui pemberian tunjangan profesi guru, dan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui program penyetaraan. Dengan banyak peningkatan kinerja guru, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan sebagaimana yang diharapkan masyarakat, dan hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah (Sri Hariyati, 2013). Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja guru perlu mendapatkan perhatian lebih oleh pengelola sekolah. Pemerintah Republik Indonesia melalui Departemen Pendidikan Nasional pada tahun 2007 melaksanakan Sertifikasi guru-guru secara bertahap dari 2,7 juta guru PNS di Indonesia. Sertifikasi merupakan perwujudan dari UU 14 tahun 2005 dan PP 19 Tahun 2005 dengan tujuan untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik di Indonesia (Yamin, 2005:1-2).

Guru adalah seseorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar menarik, aman, nyaman dan kondusif dikelas, keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan, dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh siswa. Dalam proses pembelajaran, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000:183). Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik jika lingkungan kerja disekitarnya mendukung dalam bekerja atau menjalankan tugas, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka kinerja pegawai tidak akan dapat optimal.

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi (Handoko, 2001:21). Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru adalah faktor motivasi dan lingkungan sekolah. Dengan memenuhi kebutuhan para guru dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dengan didukung lingkungan yang nyaman dan kondusif akan mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dalam mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian Kartono dan Untung (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Sanusi (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap SDN di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman kota Madiun dari empat sekolah dasar berbeda yaitu SDN 01 Manisrejo, SDN 02 Manisrejo, SDN 03 Manisrejo dan SDN 04 Manisrejo. Responden dalam penelitian ini adalah SDN Manisrejo Madiun, karena sekolah dasar saat ini dituntut mempunyai berbagai macam strategi dan ketrampilan yang kuat dan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya

agar menghasilkan kinerja sekolah yang optimal. Guru tetap merupakan salah satu bagian yang penting yang ada di sekolah. Setiap guru mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja guru tetap adalah dengan memberikan motivasi dan didukung dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, agar dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini diharapkan menjadi perhatian lebih pihak SDN di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman Kota Madiun (kepala sekolah, guru dan dinas pendidikan) agar seluruh guru tetap yang bekerja di dalamnya merasa nyaman dengan lingkungan yang bersih, sehingga guru dapat menjalankan peran tugasnya dengan lancar sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal. Sebab jika tingkat kinerja pegawai menurun akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan (Moekijat, 1995:130).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Tetap SDN Di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman Kota Madiun.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tetap SDN di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman Kota Madiun ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tetap SDN di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman Kota Madiun ?

3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru tetap SDN di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman Kota Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru tetap SDN di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman kota Madiun.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru tetap SDN di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman kota Madiun.
3. Menguji motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru tetap SDN di Kelurahan Manisrejo Kecamatan Taman kota Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dalam meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka meningkatkan kinerja guru tetap.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Bab I: PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

Bab II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Terdiri dari uraian tentang teori yang menjelaskan permasalahan yang diteliti secara ringkas antara lain: pengertian motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran teoritis.

Bab III: METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, jenis, sumber data dan prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil pengolahan data dan pembahasan hasil pengolahan data tersebut.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk pengembangan penelitian dan saran praktek.