

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika sekolah senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntunan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu sekolah tanpa didukung Guru yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dalam mengajar dan operasionalnya, maka sekolah itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan, dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab .

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara sekolah. Salah satu cara yang dilakukan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu Sekolah perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas gurunya, baik dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan maupun karir, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi guru untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan sekolah tersebut. Tiap perusahaan, , institusi ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan misi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Sinambela (2017)

mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam usaha pencapaian tujuan suatu di sekolah perlu didukung oleh kinerja Guru yang baik dalam instansi tersebut, kinerja Guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersangkutan. Untuk mengetahui apakah guru yang ada di SMK Gajah Mada Bandar Lampung memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik perlu diadakan penilaian terhadap kinerja/prestasi kerja Guru. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja Guru maka dapat diketahui sejauh mana para guru dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan. SMK Gajah Mada Bandar Lampung salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang beralamatkan di JL. Soekarno Hatta No.1 Tanjung Senang Bandar Lampung yang memiliki jumlah tenaga pengajar atau guru sebanyak 41 Guru yang terdiri dari beberapa posisi yang ditepati. Berikut data pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung

No	Posisi	Jumlah
1	Guru Bahasa Inggris	3
2	Guru Bahasa Indonesia	3
3	Guru Matematika	3
4	Guru OTKP Supras	4
5	Guru AKL	1
6	Guru Komputer Jaringan	2
7	Guru Produktif Pemasaran	2
8	Guru Eko Bis/Dasar Bank/KWU	2
9	Guru Seni Budaya	1
10	Guru Perpajakan	1
11	Guru Penajskes	2

12	Guru Produktif TKJ	4
13	Guru Simdig	2
14	Guru IPA/Fisika	1
15	Guru MYOB Akuntansi	2
16	Guru BK	1
17	Guru PPKN	3
18	Guru Pendidikan Sejarah	1
19	Guru Kimia	1
20	Guru Agama Islam	2
Jumlah		41

Sumber : SMK Gajah Mada Bandar Lampung tahun 2021

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah Guru yang mengajar pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung yang berjumlah 41 Guru yang terbagi dalam beberapa bidang studi.

Kinerja yang terjadi pada guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung yang berkaitan dengan kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung yang dimana mengharuskan guru dapat melakukan semua aktifitas pendidikan dengan menyeimbangkan antara system belajar online dan konvensional yang dimana hal tersebut mempengaruhi kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung yang belum bisa mahir dalam menggunakan teknologi. Hal seperti inilah yang menjadi masalah pada penilaian Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung sepanjang tahun 2021, hal tersebut dapat dilihat pada tabel Kinerja 1.2 yang mengacu pada standar Kerja yang telah diterapkan oleh SMK Gajah Mada Bandar Lampung dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh SMK Gajah Mada Bandar Lampung, sebagai berikut.

Tabel 1.2 Standar Penilaian

Nilai	Huruf Mutu	Keterangan
86 – 100	A	Sangat Baik (SB)
76 – 85	B	Baik (B)
66 – 75	C	Cukup Baik (CB)
50 – 65	D	Kurang Baik (KB)

Sumber: SMK Gajah Mada Bandar Lampung, 2021

Dari table 1.2 di atas dapat diketahui standard penilaian kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung dengan keterangan sangat baik memiliki nilai 86-100, keterangan baik memiliki nilai 76-85, dengan keterangan cukup baik memiliki nilai 66-75 sedangkan dengan keterangan kurang baik memiliki nilai 50-65.

Tabel 1.3 Hasil Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung Tahun 2021

Perilaku Kerja	Nilai Capai	Keterangan
1. Tanggung Jawab	65	Kurang Baik
2. Kejujuran	70	Cukup Baik
3. Kerjasama	65	Kurang Baik
4. Disiplin	70	Cukup Baik
5. Keterampilan Mengajar	60	Kurang Baik
6. Kualitas Mengajar	70	Cukup Baik
7. Kuantitas Mengajar	65	Kurang Baik
JUMLAH	465	-
Nilai Rata-rata	66,42	Cukup Baik

Sumber : SMK Gajah Mada Bandar Lampung, 2021

Berdasarkan data Kinerja Guru pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung dengan beberapa indikator pengukur Kinerja Guru yang telah ditetapkan oleh SMK Gajah Mada Bandar Lampung sepanjang tahun 2021 adanya Kinerja Guru yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil indikator – indikator Kinerja Guru dari seluruh Guru yang mengajar pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung. Hal ini masuk ke dalam katagori cukup baik. Artinya Guru pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung masih memiliki kinerja di bawah standar kerja yang telah ditetapkan oleh Sekolah SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di antara lainnya adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja no-fisik, gaya kepemimpinan, pengawasan, pelatihan dan motivasi kerja, Rivai dan Basri dalam Masram (2017). Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih factor lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik sangat berkaitan dengan fasilitas atau sarana yang berkaitan langsung dengan guru yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan semangat guru dalam mengajar.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang bekerja mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah Lingkungan kerja fisik dalam sekolah sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan factor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas. Menurut Handayani Dan Hati (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung yang kurang baik dimana penyusunan tata ruang yang tidak teratur serta fasilitas mengajar

yang sudah mulai rusak. Berikut data fasilitas SMK Gajah Mada dapat dilihat pada table 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4
Sarana Dan Prasarana SMK Gajah Mada Bandar Lampung

No	Sarana Dan Prasarana	Kondisi	
		Kurang Baik	Baik
1	Komputer	√	
2	Ventilasi Udara	√	
3	Pencahayaan		√
4	Papan Tulis		√
5	Meja dan Kursi	√	
6	Fasilitas Olahraga		√
7	Fasilitas Laboraturium		√
8	Perpustakaan	√	

Sumber: SMK Gajah Mada Bandar Lampung.2021

Dari tabel 1.4 di atas mengenai fasilitas yang terdapat pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung memiliki kondisi kurang baik yaitu computer, ventilasi udara, meja dan kursi serta perpustakaan. Kondisi yang ada tersebut yang menyebabkan terhambatnya proses belajar mengajar sehingga kinerja guru kurang optimal.

Selain lingkungan kerja fisik, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Motivasi adalah proses yang menjelaskan instensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah setiap motif yang memiliki tujuan yang ingin dicapai yang dapat merangsang keinginan dan daya gerak seseorang untuk memiliki kemauan bekerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja yang terjadi pada guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung yang dimana masih adanya maslah terhadap tanggung jawab yang dijalankan oleh guru

SMK Gajah Mada Bandar Lampung dalam menjalankan tugasnya hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru untuk mengajar siswanya yang disebabkan kurangnya pemahaman guru terhadap teknologi yang mengharuskan guru mengkombinasikan system belajar daring dan luring di era pandemic ini, menurunnya prestasi kerja guru, tidak adanya pengembangan diri pada guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung hal tersebut terjadi karena sekolah kurang melakukan pelatihan – pelatihan kepada guru serta tidak adanya Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung tidak dapat menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya.

Dalam kaitannya dengan Kinerja Guru, maka diharapkan dengan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru ini nantinya dapat meningkatkan Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan semangat Guru dalam menjalankan proses belajar mengajar. Dengan demikian, apabila semangat Guru telah terwujud maka Guru akan dapat bekerja semaksimal mungkin dan dapat berkontribusi secara baik bagi Sekolah, jika semua berjalan secara berkesinambungan akan meningkatkan Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung dan tercapainya tujuan Sekolah.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh guru berjumlah 41 yang bekerja pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kinerja pada guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah SMK Gajah Mada Bandar Lampung yang beralamat JL. Soekarno Hatta No.1 Tanjung Senang Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Januari 2022 s.d Februari 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja serta kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja serta kinerja Guru.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Sekolah SMK Gajah Mada Bandar Lampung

Bagi Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Kinerja guru meningkat yang selanjutnya akan mendorong peningkatan Kinerja.

1.5.3 Bagi Institusi IBI Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung”.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kinerja guru, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.