

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hidayat, et al (2023), Pendidikan di Indonesia memiliki peran penting dalam membentuk karakter bangsa. Hal tersebut tertuang pada alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, dimana tujuan negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, berdasarkan prinsip-prinsip kemerdekaan, perdamaian yang abadi, dan keadilan sosial.

SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Menengah Kejuruan. SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus Memiliki berbagai kelebihan yang menjadi pembeda dengan sekolah lainnya. SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus memiliki berbagai prestasi yang dimiliki baik akademik maupun non akademik. Alumni SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus juga sudah diterima di berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta terkemuka baik di Sumatera maupun di luar Sumatera.

Berdasarkan informasi, masyarakat mengatakan bahwa SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu sekolah menengah atas yang baik yang ada di Kabupaten Tanggamus. SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus diharapkan dapat menciptakan lulusan yang bermutu serta dapat diterima oleh dunia industri, dunia usaha, perguruan tinggi serta penduduk umum. Guna mewujudkan hal tersebut memerlukan guru yang memiliki kompetensi, professional dan bisa bertanggung jawab atas tugas serta kewajibannya.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Tenaga Keseluruhan SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus Tahun 2023

No	Klasifikasi Tenaga	Jumlah
1.	Kepala Sekolah	1
2.	Tata Usaha	1
3.	Guru	26
4.	Penjaga Sekolah	1
5.	Tenaga Keamanan	1
Jumlah		30

Sumber : SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

Tabel 1.1 memuat data tentang jumlah tenaga kerja yang ada di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus secara keseluruhan. SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu bentuk organisasi kompleks yang diharapkan mampu mengelola segala sumber daya yang tersedia agar tujuan organisasi tercapai.

Menurut Yohanson & Lukmanul Hakim (2021), organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Magdalena, et al (2023), Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Organisasi memerlukan pegawai yang berniat untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi dengan sepenuh hati.

Menurut Yohanson, et al (2021), sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi.

Menurut Firdaus & Lukmanul Hakim (2022), Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya.

Menurut Rahayu, et al (2022), Kinerja merupakan suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas di suatu organisasi/Lembaga. Oleh karena itu dalam menghadapi situasi Pendidikan dalam perkembangan keragaman populasi sekolah, dituntut kinerja yang tinggi dari setiap guru, sebab para guru tidak cukup hanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing saja. Karena kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Untuk mewujudkan keberhasilan SDM yang berkualitas maka dibutuhkan supaya tingkat pencapaian berada pada kinerja yang unggul.

Tabel 1.2 Data Guru SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

No	Jabatan	Jumlah
1	Guru Kontrak	9
2	Guru Tetap	17
Jumlah		26

Sumber : SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

Tabel 1.2 menjabarkan data banyaknya guru yang ada di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan data diketahui bahwa terdapat tenaga guru kontrak sebanyak 9 orang dan tenaga guru tetap sebanyak 17 orang.

Menurut Kurniawan (2018), Kinerja Guru merupakan tingkat profesional guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu. Kinerja guru mencakup berbagai aspek seperti pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Penilaian kinerja guru yang optimal akan mencerminkan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, memahami dan mengembangkan potensi siswa, serta menjalin hubungan baik dengan siswa, kolega, dan masyarakat sekitar

Menurut Kurniawan (2018), Rentang nilai 4.00 hingga 5.00 menunjukkan pencapaian luar biasa dan diberi kategori "Sangat Baik". Jika nilai di antara 3.50 hingga 4.00, kinerja masuk dalam kategori "Baik". Nilai antara 3.00 hingga 3.50, dengan capaian standar kategori "Cukup Baik". Jika nilai di bawah 3.00, kinerja akan masuk dalam kategori "Kurang Baik". Terakhir, jika nilai berada di bawah 2.50, menandakan bahwa kinerja tidak memenuhi harapan dan diberi kategori "Sangat Kurang Baik".

Tabel 1.3. Capaian Kinerja Guru SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus Tahun 2023

Kompetensi	Nilai	
	Angka	Kategori
Pedagogik	3.0	Cukup
Kepribadian	3.0	Cukup
Profesional	3.5	Baik
Sosial	3.5	Baik
Jumlah	13.0	-
Nilai Rata-Rata	3.25	Cukup

Sumber : SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

Tabel 1.3 memuat hasil penilaian kinerja guru dengan kompetensi pedagogik berada pada kategori cukup, kompetensi kepribadian berada pada kategori cukup dan kompetensi sosial pada kategori baik. Pada keempat kompetensi nilai rata-rata pada kategori cukup untuk kinerja guru.

Berdasarkan temuan tersebut, disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus masih belum maksimal. Hasil pra survey yang dilakukan peneliti pada guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus menemukan bahwa belum optimalnya kinerja guru disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik.

Menurut Afandi (2018), Motivasi ekstrinsik adalah keinginan yang timbul dari luar diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Nawawi (2018), Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya dorongan motivasi baik dari dalam diri ataupun dari luar maka dipastikan seseorang tersebut tidak akan pernah maju dalam hal pekerjaannya. Didalam suatu organisasi motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi dapat menggerakkan seseorang untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

**Tabel 1.4 Capaian Sasaran Kinerja Guru
SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus**

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Peningkatan Nilai	100 %	100 %	Mencapai target
Partisipasi Siswa	100 %	80 %	Tidak mencapai target
Laporan Akhir	100 %	70 %	Tidak mencapai target

Sumber : SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa terdapat guru yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan seperti laporan hasil pembelajaran akhir semester karena pihak sekolah tidak memberikan ketegasan sehingga menyebabkan kurangnya kualitas pekerjaan guru tersebut. Rendahnya motivasi ekstrinsik pada guru SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus, mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus dapat terpengaruh secara positif oleh motivasi ekstrinsik, yang melibatkan faktor eksternal seperti pengakuan dan insentif. Motivasi ekstrinsik juga dapat mempengaruhi partisipasi guru dalam kegiatan belajar mengajar dan menciptakan hubungan yang positif dengan siswa dan orang tua. Pemahaman dan penerapan motivasi ekstrinsik dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pekerjaan guru dan, secara keseluruhan, meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Darussalam Desa Argomulyo.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rohmah (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru di SMK Nusantara Kemlagigede Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan, menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Zuriana & Yohanson (2021), berjudul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung, menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Selain motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja fisik juga merupakan aspek penting dalam memengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memadai dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk pengajaran dan pembelajaran yang efektif. Faktor-faktor seperti fasilitas fisik sekolah, ketersediaan sumber daya pembelajaran, serta kualitas ruang kerja guru dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru.

Menurut Sedarmayanti, (2018), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi diri dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

Tabel 1.5 Data Fasilitas Sekolah SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

No	Jenis Barang	Ada/Tidak	Keadaan
1	Ruang Teori/Belajar	Ada	Baik
2	Ruang Kepala Sekolah	Ada	Baik
3	Ruang Waka	Ada	Baik
4	Ruang Urusan-urusan	Ada	Baik
5	Ruang Guru	Ada	Cukup
6	Ruang Tata Usaha	Ada	Baik
7	Ruang UKS	Ada	Baik
8	Ruang BK	Ada	Baik
9	Ruang Perpustakaan	Ada	Baik
10	Ruang Multimedia	Ada	Cukup
11	Ruang Laboratorium	Ada	Baik
12	Ruang Laboratorium Komputer	Ada	Cukup
13	Ruang AULA	Ada	Baik
14	Ruang Komite Sekolah	Ada	Baik

Sumber : SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

Tabel 1.5 terlihat sarana dan prasarana sekolah masih ada yang kurang baik. Seperti ruangan komputer dikatakan kurang baik karena masih ada komputer yang tidak berfungsi dan tidak bisa digunakan. Ruang multimedia jumlahnya terbatas sehingga kurangnya media pembelajaran yang dipakai oleh guru. Ruang guru yang tidak terpasang pendingin ruangan atau AC hal ini menyebabkan suhu ruangan menjadi tidak nyaman dan membuat guru kurang dapat bekerja secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahani (2023), berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Magelang, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 24%. Faktor lingkungan kerja fisik berpengaruh meliputi : kepadatan ruang kelas, ventilasi, pencahayaan dan kelengkapan sarana prasarana

Penelitian lain dilakukan oleh Purwati (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Rumbio Jaya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 43,1%. Faktor lingkungan kerja fisik yang berpengaruh meliputi : kepadatan ruang kelas, ventilasi, pencahayaan, kelengkapan sarana dan prasarana.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru dalam bekerja. Faktor seperti fasilitas yang memadai, kondisi ruang kelas yang nyaman, dan dukungan infrastruktur teknologi bisa meningkatkan efektivitas mengajar. Jika lingkungan fisik kurang mendukung, seperti ruang kelas yang tidak memadai atau fasilitas yang kurang, kinerja guru bisa terhambat.

Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah dan wakil kepala kurikulum SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus diketahui perlu adanya peningkatan yang dilakukan oleh pihak sekolah. Penulis melihat permasalahan kinerja guru yang butuh diteliti lebih lanjut sampai menghasilkan perubahan. Dalam konteks kinerja guru, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik memainkan peran penting. Motivasi ekstrinsik, seperti pengakuan dari atasan, dapat meningkatkan kinerja jika harapan mereka terpenuhi. Namun, jika ada kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima, kinerja bisa terpengaruh negatif.

Dikarenakan faktor-faktor ini saling terkait, kesenjangan antara harapan dan kinerja aktual bisa muncul. Misalnya, seorang guru mungkin memiliki motivasi ekstrinsik tinggi, tetapi jika lingkungan kerja fisik tidak mendukung, kinerja mereka mungkin tidak mencapai potensi penuhnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik mungkin tidak dapat sepenuhnya mengatasi motivasi ekstrinsik yang rendah. Dengan memahami dan mengurangi kesenjangan ini, manajemen sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan memperkuat motivasi ekstrinsik mereka dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik.

Fenomena masalah yang dapat diamati di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus adalah rendahnya kinerja guru. Meskipun sekolah telah menetapkan standar penilaian kinerja guru yang jelas, hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum mencapai tingkat yang optimal. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata kinerja guru yang masih berada pada tingkat cukup, dengan beberapa faktor kinerja perlu diperbaiki. Pemimpin sekolah perlu memperhatikan faktor ini agar kinerja guru dapat mencapai tingkat optimal. Ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, termasuk motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik.

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus memiliki implikasi yang sangat relevan dalam konteks pendidikan. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memperbaiki kondisi sarana dan prasarana sekolah, serta merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi penting pada pembangunan pendidikan di Kabupaten Tanggamus secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik mengangkat judul “Analisa Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat rendahnya kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo, Kabupaten Tanggamus .
2. Rendahnya motivasi ekstrinsik pada guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo, Kabupaten Tanggamus, berdampak pada kinerja (kualitas) pekerjaan guru tersebut
3. Kekurangan sarana dan prasarana sekolah, seperti kurangnya fungsi komputer, keterbatasan ruang multimedia, serta ketidaknyamanan ruang guru akibat ketiadaan pendingin ruangan atau AC, berdampak pada kinerja guru di sekolah tersebut (kualitas pembelajaran)

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membatasi permasalahan pada Pengaruh Motivasi ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus.
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus.
3. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia
2. Bagi Sekolah
Dapat menjadi bahan masukan, pemikiran dan informasi tentang pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru.
3. Bagi Institusi
Dapat menambah referensi-referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut adapun sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menggambarkan penelitian dengan dijabarkan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II menjelaskan gambaran singkat penelitian mengenai motivasi instrinsik, lingkungan kerja fisik dan kinerja guru beserta indikator tiap variabel, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan mengenai penelitian dengan dijabarkan melalui jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, variabel independen (X), variabel dependen (Y) definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV menjelaskan hasil penelitian berdasarkan pengujian persyaratan instrumen, analisis regresi linear berganda, pengujian determinasi R-square. dan pengujian hipotesis. Kemudian hasil uji tersebut diuraikan secara detail dalam pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, dan kemudian saran untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang terjadi baik bagi pihak sekolah maupun peneliti sendiri.