

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika organisasi sekolah senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi sekolah tanpa didukung guru yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dalam mengajar dan operasionalnya, maka organisasi 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 organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi sekolah. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi 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 organisasi sekolah tersebut. Tiap perusahaan, organisasi, institusi ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan misi.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya menurut Yuliati dalam Safitri (2013). Penilaian kinerja menurut Noe dalam Kaswan dalam Safitri (2013) pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang

seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Sinambela dalam Safitri (2013) 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 organisasi 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 organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Untuk mengetahui apakah guru yang ada di SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat 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 paraguru dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan. SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat salah satu Sekolah Tinggi Negeri yang beralamatkan di JL. Jafar Sidik Pekon Lengkukai yang memiliki Guru sebanyak 33 Guru yang terdiri dari beberapa posisi yang ditepati. Adapun data Guru dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat

No	Posisi	Jumlah
1	Guru Matematika	3
2	Guru Biologi	3
3	Guru Fisika	3
4	Guru Kimia	3
5	Guru Bahasa Indonesia	2

6	Guru Bahasa Inggris	2
7	Guru Ekonomi	2
8	Guru Sejarah	2
9	Guru Geografi	3
10	Guru Sosiologi	2
11	Guru Agama	2
12	Guru Olahraga	2
13	Guru Kewarganegaraan	2
Jumlah		33

Sumber : SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat tahun 2016

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah Guru yang mengajar pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat yang berjumlah 33 Guru yang terbagi dalam beberapa bidang studi yang ditepatinya. Dalam menjalankan aktifitasnya terdapat masalah Kinerja Guru yang dihadapi oleh SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat sepanjang tahun 2016, hal tersebut dapat dilihat pada tabel Kinerja yang mengacu pada standar Kerja yang telah diterapkan oleh SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat sebagai berikut :

Tabel 1.2

Kriteria Standar Nilai

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 : SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat Tahun 2016

Tabel 1.3

Data Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat Tahun 2016

A. Perilaku Kerja	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor
1. Disiplin	10	65	6,5
2. Tanggung jawab	10	70	7
3. Kerjasama	10	65	6,5
4. Kejujuran	10	70	7
5. Kualitas mengajar	20	60	12
6. Kuantitas mengajar	20	65	13
7. Keterampilan mengajar	20	65	13
Jumlah			65

Sumber : SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat, 2016

Berdasarkan data Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat dengan beberapa indikator pengukur Kinerja Guru yang telah ditetapkan oleh SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat sepanjang tahun 2016 mengindikasikan adanya Kinerja Guru yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil indikator – indikator Kinerja Guru dari seluruh Guru yang mengajar pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat, Dari skor yang didapat dari beberapa indikator – indikator yang telah ditetapkan dengan bobot penilaiannya masing – masing mendapatkan jumlah skor 65 . Hal ini masuk ke dalam katagori D (kurang baik). Artinya Guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat masih memiliki kinerja di bawah standar kerja yang telah ditetapkan oleh Sekolah SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.

Faktor yang menyebabkan menurunnya Kinerja Guru adalah kondisi lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses mengajar dalam suatu sekolah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Gurunya yang melaksanakan proses tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan

kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja guru. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Menurut (Nitisemito, 2000,p.183), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Akan tetapi, masih terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat seperti dilihat dari pencahayaan yang ada pada setiap ruangan pada SMAN 1 Kelumbayan Barat masih tergolong buruk, suhu udara yang ada pada SMAN 1 Kelumbayan Barat yang kurang baik dikarenakan tidak adanya ventilasi udara yang cukup disetiap ruangnya, kebisingan yang terjadi pada SMAN 1 Kelumbayan Barat yang terjadi karena letak sekolah yang tidak jauh dari jalan raya, tata ruang yang tidak teratur serta kurang terjalin dengan baiknya hubungan antar guru pada SMAN 1 Kelumbayan Barat. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4

Data Kondisi Lingkungan Pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat Tahun 2016

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan atau cahaya Sekolah	Baik
2	Sirkulasi udara di Sekolah	Kurang Baik
3	Kebisingan di Sekolah	Kurang Baik
4	Bau tidak sedap di Sekolah	Baik
5	Keamanan di Sekolah	Kurang Baik

Sumber: SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat,2016

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat dari beberapa indikator Lingkungan pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat, bahwa Lingkungan Kerja pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat masih terdapat beberapa masalah yang ada berkaitan dengan sirkulasi udara yang masih tergolong kurang baik hal ini diakrenakan kurangnya ventilasi udara di dalam ruangan kelas dan ruang guru, Kebisingan di Sekolah yang dikarenakan lokasi Sekolah berada tepat disebnang jalan raya serta Keamanan Sekolah yang kurang baik hal tersebut dikarenakan kurangnya satpam yang ditugaskan pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat. Akan tetapi, tidak hanya Lingkungan Kerja saja yang menjadi salah satu factor penyebab Kinerja Guru yang terdapa pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat. Factor lain yang berkaitan adalah Motivasi.

Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Kerjanya. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi para guru atau pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka guru ataupun pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi guru atau pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu organisasi sekolah tersebut. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Motivasi sebagaimana diungkapkan Widodo, Suparno Eko (2015,p.187) adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong prilakunya untuk melakukan tindakan.

Pemberian Motivasi kerja yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat kepada Guru adalah dengan memberikan Motivasi berupa pemberian hadiah pada Guru yang berprestasi terhadap kerjanya. Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah Motivasi kerja yang

terjadi pada guru. Motivasi kerja yang terdapat pada Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat masih terbilang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat dalam menjalankan tugasnya hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru untu mengajar siswanya, menurunnya prestasi kerja guru, tidak adanya pengembangan diri pada guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat hal tersebut terjadi karena sekolah kurang melakukan pelatihan – pelatihan kepada guru serta tidak adanya Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat tidak dapat menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya terbukti dengan adanya beberapa Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat yang tidak hadir pada jam mengajarnya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5

Daftar Kehadiran Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat 2016

Bulan	Jumlah Hari Mengajar	Jumlah Guru	Jumlah Guru yang hadir selama 1 bulan
Januari	27	33	24
Februari	24	33	27
Maret	26	33	21
April	26	33	28
Mei	26	33	19
Juni	26	33	18
Juli	27	33	23
Agustus	26	33	26
September	26	33	22
Oktober	27	33	21

November	26	33	21
Desember	27	33	24

Sumber : Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat tahun 2016

Dapat dilihat pada tabel 1.5 daftar kehadiran Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat dengan jumlah hari mengajar dan jumlah Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat selama tahun 2016, mengindikasikan terhadap tingkat kehadiran Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat dapat dikategorikan masih rendah. Tingkat presensi yang rendah berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Dalam kaitannya dengan Kinerja Guru, maka diharapkan dengan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru ini nantinya dapat meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat. 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 SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat dan tercapainya tujuan Sekolah.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh guru yang bekerja pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pada guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat yang beralamat JL. Jafar Sidik Pekon Lengkokai.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret s.d Agustus 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

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

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.

3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.

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 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 Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat

Bagi Guru SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat, 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

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 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat”.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja, 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, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat.

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.p