

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang berpengaruh dalam institusi tidak terkecuali dalam bidang pendidikan. Pendidikan ialah tempat proses belajar yang dilakukan oleh setiap orang untuk mencapai kehidupan yang lebih baik, agar dapat mengasah keterampilan non teknis dan keterampilan teknis, maka dari itu memerlukan guru untuk mendidik. Sebagai seorang guru yang memberi ilmu pengetahuan kepada siswa dan siswi, harus betul-betul menjalani proses belajar dengan menerapkan metode pembelajaran yang baik, agar berhasil meningkatkan keterampilan kepada peserta didik.

Guru dan peserta didik merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan, karena guru dan peserta didik memegang peranan dalam proses kegiatan pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan, yang bertujuan untuk terjadinya perubahan tingkah laku siswa dan siswi serta meningkatkan keterampilan. Peran guru sangat penting dalam pendidikan maka guru perlu mendapatkan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik agar berpengaruh baik ke dalam kinerjanya.

Seorang guru memerlukan motivasi agar memperoleh hasil belajar yang optimal, karena dengan motivasi, dapat mewujudkan mutu pembelajaran dalam pendidikan dan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas guru, lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi aktivitas guru di tempat kerja. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong untuk bertindak dan berperilaku tertentu, motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja. (Ajabar, 2020).

Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap aktivitas di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja, meliputi lingkungan fisik diantaranya, ruangan kerja, lemari, meja, lampu sedangkan lingkungan non fisik, hubungan atasan dengan sesama bawahan. Lingkungan para pekerja yang dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

seperti temperatur, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja. (Afandi 2021:66).

Menurut Supardi (2019:18) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi, maka dari itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kinerja guru harus mempunyai motivasi tinggi dan lingkungan kerja yang baik agar bersemangat untuk mendidik siswa dan siswi di sekolah.

Hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di sekolah SMK Yapin 02 Setu-Bekasi, terlihat fenomena rendahnya motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru, dapat dilihat dari tingkat absensi Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1. Absensi Kehadiran Guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi Tahun 2022

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Guru	Total Kehadiran	Keterangan				Total	Presentase
				Sakit	Izin	Alfa	Terlambat		
Januari	22	50	1100	1	-	1	13	15	1,36%
Februari	22	50	1100	1	2	-	9	12	1,09%
Maret	21	50	1050	-	-	1	12	13	1,24%
April	22	50	1100	-	1	3	8	12	1,09%
Mei	18	50	900	1	-	-	14	15	1,67%
Juni	22	50	1100	-	1	-	12	13	1,18%
Juli	22	50	1100	1	2	2	14	19	1,73%
Agustus	21	50	1050	-	1	1	11	13	1,24%
September	22	50	1100	1	-	-	12	13	1,18%
Oktober	21	50	1050	-	1	-	10	11	1,05%
November	22	50	1100	-	2	1	9	12	1,09%
Desember	18	50	900	1	-	-	11	12	1,33%

Sumber Data: SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.

Tabel 1.1 Menunjukkan kehadiran persentase absensi guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi selama Tahun 2022. Tingginya absensi guru yang terlambat terjadi pada bulan Juli, tingkat kehadiran guru masih rendah masih banyak guru yang sakit, ijin dan tanpa adanya keterangan yang jelas, dalam hal ini guru perlu meningkatkan absensi kehadiran

dan mengurangi keterlambatan yang mengakibatkan terganggunya proses kegiatan belajar mengajar dikelas dan tata tertib serta aturan yang digariskan oleh sekolah.

Fenomena berikutnya ialah lingkungan kerja yang kurang baik, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, terlihat beberapa hal yang dikeluhkan oleh guru antara lain: 1). kondisi ruangan kerja yang kurang rapi 2). tata letak meja guru yang masih menyatu. 3). kurangnya lemari untuk menyimpan file data. 4). penerangan yang kurang baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.2 Data Fasilitas Lingkungan Kerja Guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi berikut ini:

Tabel 1.2. Data Fasilitas Lingkungan Kerja Guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi

Fasilitas	Jumlah	Kondisi
AC	5	Baik
Meja guru	1	Kurang Baik
Lampu	60	Kurang Baik
Telefon	3	Baik
Printer	6	Baik
Lemari	9	Kurang Baik

Sumber Data: SMK Yapin 02 Setu-Bekasi

Fasilitas lingkungan kerja, lampu, lemari, mempunyai kondisi yang kurang baik yang dapat mengganggu pekerjaan, begitu pun dengan meja yang masih menyatu untuk bekerja, kondisinya kurang baik sehingga menjadi sempit dan tidak efektif.

Penulis mencoba mengkaji mengenai cara untuk meningkatkan kinerja guru dan peneliti memilih variabel motivasi dan lingkungan kerja sebagai salah satu indikator yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Lokasi untuk penelitian ini adalah di SMK Yapin 02 Setu-Bekasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi di sekolah SMK Yapin 02 Setu-Bekasi maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru masih rendah dalam menjalankan pekerjaannya dan perlu ditingkatkan lagi mengenai motivasi kerjanya.
2. Masih adanya guru yang datang terlambat ke tempat kerja sehingga waktu mengajar tidak efektif.
3. Lingkungan kerja guru yang masih rendah, karena kurangnya kenyamanan dilingkungan kerja dari segi penerangan, meja dan lemari kerja guru yang kurang baik.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di SMK Yapin 02 Setu-Bekasi menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Untuk mencegah mengembangkannya penelitian ini maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapan pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi ?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi ?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi ?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Manfaat bagi penulis
Membantu menambah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru.
2. Manfaat bagi perusahaan
Hasil dari peneliti ini dapat digunakan sebagai masukan bagi SMK Yapin 02 Setu-Bekasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang disebabkan oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja.
3. Manfaat bagi peneliti lain
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan penelitian serupa serta sebagai referensi informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Manfaat bagi mahasiswa
Memberikan penjelasan dan gambaran kondisi guru didalam dunia sekolah agar mahasiswa dapat mempersiapkan diri menghadapi masa depan.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berakitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.