

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Negara Indonesia menghadapi permasalahan yang signifikan dalam mengarungi perkembangan era digital di semua bidang<sup>1</sup>. Seluruh sumber daya manusia harus mampu mengikuti dan beradaptasi dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar tidak ketinggalan.

Pendidikan yang baik diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Efektifitas tenaga pengajar atau kemampuan pengajar bekerja dalam proses pembelajaran sesungguhnya yang menentukan keberhasilan pendidikan. Kemampuan suatu negara untuk mengembangkan sumber daya berkualitas tinggi yang dapat bersaing dengan negara – negara lain di dunia akan bergantung pada kemampuan guru untuk mendidik generasi masa depan secara efektif<sup>2</sup>.

Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan merupakan salah satu komponen terpentingnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, SDM harus dikelola seefektif mungkin. Hal ini sesuai dengan penjelasan<sup>3</sup> bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan,

---

<sup>1</sup> M. R. Sholihin, W. Arianto, and D. F. Khasanah, “Keunggulan Sosial Media Dalam Perkembangan Ekonomi Kreatif Era Digital Di Indonesia,” *Prosiding 4th Seminar Nasional Dan Call for Papers Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 2018, 149–60.

<sup>2</sup> Ahmad Sopian, “USopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam PendidikanT. Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/Raudhah.V1i1.10gas>, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam PendidikanT,” *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 1, no. 1 (2016): 88–97.

<sup>3</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2014).

pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan perolehan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia serta tenaga kerja. Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, pengolahan SDM harus dilakukan dengan benar. Menurut Hasibuan dalam<sup>4</sup> ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk memaksimalkan produktivitas dan membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk mendapatkan hasil maksimal dari setiap karyawan atau pekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, pertimbangan khusus harus diberikan pada semua faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti aspek motivasi dan lingkungan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam<sup>5</sup> Kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etos kerja, kehadiran, desain pekerjaan), dan dukungan organisasi (pelatihan, teknologi dan peralatan, standar kinerja, manajemen, rekan kerja) merupakan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sutrisno<sup>6</sup> bahwa lingkungan

---

<sup>4</sup> Thoyibah Yuspita Thoyibah, "Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan PT.MGM Motor Finance," *Repository Universitas Widyatama*, 2018, 7–42, <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/10644?show=full>.

<sup>5</sup> Dewi Dianiaty and Muhammad Fairus, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Jurusan Teknik Industri , Fakultas Sains Dan Teknologi Ilmu Pengetahuan Dan Sebagai Jantung Bagi Dalam Lingkup Yang Lebih Konkret . Tujuan Perpustakaan Dapat Tercapai," *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri* 11, no. 2 (2014): 297–304.

<sup>6</sup> Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, and Hereyanto, "Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara )," *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 7, no. 1 (2018): 32–40.

kerja meliputi keseluruhan ruang kerja dan prasarana disekitar pegawai yang mungkin mempengaruhi cara kerja dilakukan.

Dalam kaitan ini, masalah tentang faktor lingkungan kerja dan motivasi menjadi fenomena tersendiri di Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendekia Bengkulu Tengah, secara keseluruhan guru MTS Muslim Cendekia berjumlah 30 orang. Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan observasi dilapangan, peneliti mendapati gambaran dimana hanya ada satu ruang guru. Kondisi ruang guru juga tidak belum maksimal dimana tidak adanya fasilitas meja guru dan hanya tersedia loker untuk setiap gurunya.

Hasil dari observasi awal peneliti juga menunjukkan bahwa beberapa dari guru mengakui keadaan ruang guru yang sempit dan belum memadai, ruangan yang sempit dengan jumlah 30 orang juga menjadi sebab tidak memungkinnya tersedia meja untuk setiap guru. Hal berbeda juga menjadi keluhan beberapa guru yang peneliti wawancarai adalah kondisi ini menyebabkan guru tidak dapat beristirahat didalam ruangan ketika waktu istirahat dikarenakan jumlah tampung ruangan yang terbatas, dimana ketika secara keseluruhan guru berada dalam ruangan maka akan terasa padat. Kondisi ini juga membuat guru juga tidak memiliki privasi yang baik, dimana pada lingkungan kerja seharusnya setiap guru memiliki privasi masing – masing.

Penunjang lingkungan kerja seperti kipas angin, ventilasi udara dirasakan guru sangat bermanfaat dan berfungsi dengan baik. Sarana dan prasana juga berfungsi dengan baik dan dirasa sangat bermanfaat bagi setiap guru seperti printer, loker guru, lampu, dan dispenser air minum. Faktor lain yang mempengaruhi

kinerja adalah motivasi. Rukminto menjelaskan dalam<sup>7</sup> kata motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri seseorang dan mendorongnya untuk bertindak.

Fenomena pada motivasi ini berkaitan dengan hubungan antara guru dengan sesama guru dan pemimpin. Ada beberapa kejadian yang membuat hubungan kurang harmonis terhadap sesama guru. Hal ini disebabkan perbedaan dalam metode pembelajaran serta perbedaan pandangan terhadap tindakan kedisiplinan yang dilakukan guru kepada murid yang melanggar peraturan. Selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan kepada pemimpin, dimana ada beberapa guru yang beranggapan bahwa pemimpin masih kurang tegas kepada guru yang melakukan pelanggaran, contohnya : guru yang masih sering terlambat dalam datang kerja. Berbicara motivasi juga akan ada penghargaan bagi guru – guru yang dapat mengerjakan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan target yang ditentukan.

Serta menjadi alasan kuat peneliti memilih lokasi penelitian di Mts Muslim Cendekia Bengkulu tengah adalah adanya dukungan dan persetujuan dari pihak Ketua Yayasan untuk meneliti disana, dan bersedia membantu peneliti pada saat proses penelitian berlangsung. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Mts Muslim Cendekia, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS MUSLIM CENDIKIA BENGKULU TENGAH”**.

---

<sup>7</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*, 1st ed. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006).

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Keadaan ruang guru yang masih sempit dan belum memadai
2. Dikarenakan jumlah tampung ruang guru yang terbatas sehingga guru tidak dapat beristirahat di dalam ruangan
3. Ruang guru yang terbatas menyebabkan juga beberapa fasilitas guru tidak terpenuhi seperti meja guru, dan hanya tersedia loker untuk penyimpanan barang
4. Secara umum hubungan guru begitu baik akan tetapi terkadang terjadi perbedaan disebabkan metode pembelajaran yang berbeda dan sikap dalam menghadapi siswa yang melanggar
5. Beberapa guru menilai sikap pemimpin masih kurang tegas dalam menghadapi guru yang melakukan pelanggaran.

## **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari perdebatan yang meluas maka peneliti membatasi permasalahan penelitian pada :

1. Lingkungan kerja, pada penelitian ini mencakup dua hal yang dirincikan sebagai berikut :
  - a. Fisik, yang mencakup penerangan ruangan, suhu ruang, warna cat ruangan, luas ruangan, fasilitas yang menunjang pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kondisi di luar ruang kerja, privasi guru, dan keamanan.
  - b. Non Fisik, yang mencakup hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

2. Motivasi kerja, yang mencakup tentang motivasi untuk diri sendiri, dan motivasi sesama rekan kerja.
3. Kinerja guru, yang mencakup tentang capaian target diri sendiri, capaian target Bersama sama sesuai visi dan misi sekolah.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas, maka disimpulkan rumusan masalah diantaranya :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Mts Muslim Cendikia Bengkulu Tengah ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Mts Muslim Cendikia Bengkulu Tengah ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Mts Muslim Cendikia Bengkulu Tengah ?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Manfaat Penelitian :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan baru mengenai pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTS Muslim Cendekia Bengkulu Tengah

## 2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini sebagai sumber informasi bagi para pengurus yayasan dan pimpinan MTS Muslim Cendekia untuk menjadi acuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi dan panduan dalam menjaga motivasi guru.
- b. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis dalam menambah wawasan dalam bidang penelitian sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada MTS Muslim Cendekia Bengkulu Tengah.

## F. Sistematika Pembahasan

Penulisan tesis ini terdapat lima bab, yaitu :

Bab I (Pendahuluan) berisi tentang latar belakang masalah, Identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II (Kerangka Teori) berisi tentang tinjauan pustaka, hasil penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

Bab III (Metode Penelitian) berisi tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, pengukuran data, metode analisis data, operasional variabel penelitian.

Bab IV (Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian) meliputi bagian paling fleksibel yang membahas hasil dari penelitian sesuai dengan variabel – variabel penelitian.

Bab V (Penutup) bagian ini terdiri dari tiga bagian ; Kesimpulan, saran dan rekomendasi. Kesimpulan berisi uraian tentang jawaban masalah yang diteliti. Kesimpulan ditarik dari pembuktian atau dari uraian yang ditulis sebelumnya. Saran berisi saran baik secara teoristik maupun praktik. Rekomendasi merupakan *outcome* dari hasil penelitian yang dilakukan.

