

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia tidak bisa lepas dari pendidikan karena pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan disetiap negara. Pendidikan akan selalu berkembang seiring berjalannya waktu. Dengan adanya pendidikan manusia bisa memahami apa yang sedang terjadi dan bagaimana menyikapi hal tersebut. berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional telah dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk tercapainya suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, serta mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik melalui proses pembelajaran.¹

Adanya pendidikan dapat membuat manusia bisa mengetahui apa yang tidak ia ketahui sebelumnya. Betapa pentingnya pendidikan dalam kehidupan ini sehingga bisa terus belajar tentang sesuatu yang belum di ketahui. Dalam hal ini sangat diperlukan seorang pendidik yang mana bisa mengarahkan dan membimbing peserta didik dalam proses pembelajaran. Dengan adanya pendidik maka proses pembelajaran akan berlangsung secara efektif dan efisien dan materi yang akan diajarkan pun akan tersusun secara sistematis sehingga para peserta didik bisa dengan mudah memahami apa yang telah disampaikan. Dalam hal ini sangat dibutuhkan kinerja guru yang optimal agar tujuan lembaga bisa tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai proses kerja dalam mencapai hasil kerja yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

¹Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

tugas dan tanggung jawab yang diberikan.² Berbicara mengenai kinerja tidak luput dari Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku. SDM disini diartikan sebagai guru di suatu sekolah. Sekolah sangat membutuhkan seorang guru yang mampu memberikan kualitas yang baik agar mampu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan sekolah. Berkaitan dengan terwujudnya tujuan sekolah, maka hal itu tidak lepas dari kinerja guru yang berada di sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru dalam pekerjaannya.

Guru sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing, maka diperlukan adanya berbagai peranan pada diri guru. Peranan guru ini akan menggambarkan pola perilaku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan siswa, sesama guru, maupun dengan staf yang lain. Guru merupakan elemen utama yang dibutuhkan dalam berlangsungnya pendidikan. Keberhasilan pembelajaran dan kualitas pendidikan sebagian besar ditentukan oleh pendidik, karena itulah perhatian terhadap guru harus diutamakan bila ingin meningkatkan hasil pendidikan. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain guru merupakan salah satu kunci bagi peningkatan mutu pendidikan yang pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan oleh pendidik-pendidik yang kompeten dalam bidangnya. Maka dari itu dibutuhkan kinerja yang optimal pada diri seorang pendidik.

Berdasarkan penjelasan tentang kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang yang telah melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Jika ia kompeten di bidang yang dikerjakan, maka kinerjanya pun akan terpenuhi sesuai dengan standar yang ada. Baik buruknya kinerja pendidik terkadang dipengaruhi oleh motivasi dan iklim sekolah yang mana keduanya harus diperhatikan oleh pihak manajemen sekolah. Salah satu hal yang harus diperhatikan agar kinerja para guru menjadi lebih baik adalah motivasi.

²Mangkunegara, *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta*, (Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2012), hal. 20.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi maka akan muncul dorongan dari dalam (*internal*) serta adanya rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diinginkan.³ Motivasi kerja dapat memacu para guru untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan lembaga. Motivasi juga adalah hal yang dinamis, karena tidak semua orang bisa termotivasi oleh hal yang sama.

Motivasi merupakan salah satu hal terpenting bagi pimpinan, karena motivasi bisa meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Ada tiga aspek motivasi yang dapat diidentifikasi, pertama, motivasi menggambarkan sebuah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dalam kegiatan tertentu. Kedua, gerakan ini bertujuan pada suatu hal yaitu motivasi yang mempunyai tujuan yang kuat (*strong objectives*). Ketiga, membantu mempertahankan semangat dalam bekerja setiap waktu. Hal tersebut membuat para guru yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan lebih semangat. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat terwujud bila guru tidak mendapatkan motivasi untuk bekerja giat dalam suatu lembaga. Serta motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja. Hal tersebut menunjukkan motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja guru dalam suatu organisasi. Selain itu, dalam peningkatan kinerja guru juga perlu memperhatikan iklim sekolah.

Iklim sekolah merupakan suasana atau kondisi sekolah yang mana menggambarkan keadaan sekolah tersebut. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif maka sekolah akan terasa lebih aman dan nyaman. Iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah. Litwin dan Stringer menjelaskan, iklim sekolah didefinisikan secara beragam oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor

³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 141.

lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada di sekolah tersebut.⁴

Berdasarkan dari beberapa ragam definisi iklim sekolah tersebut apabila diperhatikan lebih mendalam, maka akan mengerucut pada tiga pengertian. Pertama, iklim sekolah diartikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan sekolah tersebut dengan sekolah lain. Kedua, iklim sekolah diartikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola tingkah laku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah diartikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan dan prosedur serta persepsi tentang tingkah laku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah suasana sekolah yang tercipta oleh pola hubungan antar guru yang mempengaruhi sekolah dan perilaku guru. Iklim sekolah sebagai karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi dan suasana di sekolah tersebut.

Dalam hal ini, SMAN 1 Tarik yang berlokasi di Jalan Raya Janti kecamatan Tarik-Sidoarjo, Jawa Timur memberikan motivasi kerja dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif sebagai alasan atas kenyamanan guru dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut diberikan agar dapat meningkatkan kinerja, produktivitas dan tanggung jawab guru. Motivasi kerja diberikan kepada guru atas dasar untuk meningkatkan kinerja guru. SMAN 1 Tarik Sidoarjo memberikan motivasi kerja berupa pengarahan dan apresiasi sebagai balasan atas kontribusinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan iklim sekolah tercipta oleh pola hubungan baik antar guru. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif maka akan meningkatkan produktivitas guru dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan sekolah sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja dan iklim sekolah yang kondusif diharapkan dapat mempermudah pelaksanaan dalam proses pembelajaran.

⁴Gunbayi, Ilhan, School Climate and Teacher`s Perceptions on Climate Factors : Research Into Nine Urban High Schools, (*The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)*, 2007), hal. 1.

Adanya pemberian motivasi kerja dan iklim sekolah yang kondusif maka akan berdampak baik pada kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan berprestasi yang mana hal tersebut akan meningkatkan kualitas sekolah. Hal tersebut dapat dilihat dari prestasi peserta didik yang telah menjuarai berbagai perlombaan di tahun terakhir (2020), seperti memenangkan lomba menulis cerita pendek (cerpen) ditingkat nasional oleh siswi yang bernama Najwa Aaliyah Thoati yang menyabet juara cerpen favorit dan masih banyak lainnya. Dengan memperhatikan keadaan dan permasalahan yang ada di SMAN 1 Tarik Sidoarjo, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Tarik Sidoarjo Jawa Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di ajukan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah secara parsial terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tarik Sidoarjo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tarik Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah secara parsial terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tarik Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tarik Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan berbagai manfaat seperti:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu pengetahuan baru yang dapat menjadi kajian ilmu pengetahuan bagi pembaca dan penelitian

yang akan datang, dan diharapkan menjadi kontribusi pemikiran tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Tarik Sidoarjo

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan agar lebih memahami bagaimana motivasi kerja yang baik dan menciptakan iklim sekolah yang positif agar terciptanya suasana yang kondusif guna meningkatkan semangat kerja pendidik agar lebih efektif dan efisien dalam proses pembelajaran.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi agar dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

c. Bagi Peneliti

Agar lebih meningkatkan ilmu pengetahuan akademiknya dan juga mengembangkan keterampilan dalam meneliti di lapangan secara kreatif dan dapat mempertanggungjawabkan hasil penelitiannya sesuai dengan data-data yang diperoleh dari lapangan secara fakta.

d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan harapannya para pembaca dapat menembangkan penelitian ini sesuai dengan kebutuhannya.