

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan dapat bersaing. Terutama pada saat ini, kita memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dimana hal ini membuat persaingan semakin ketat dan masyarakat dituntut memiliki keahlian yang lebih.

Menurut data World Economic Forum (WEF, 2014), peringkat daya saing Indonesia berada pada peringkat 38 dan masih lebih rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga seperti Singapura (peringkat 2), Malaysia (peringkat 24), dan Thailand (peringkat 37)¹. Dari data ini terlihat jelas bahwa tenaga kerja Indonesia perlu meningkatkan potensi yang ada agar Indonesia dapat bersaing dengan negara tetangga dan memanfaatkan MEA dengan sebaik-baiknya.

Pendidikan sampai saat ini masih diyakini sebagai salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

¹ <http://nasional.sindonews.com/read/870546/15/kualitas-sdm-rendah-indonesia-perlu-revolusi-mental-1401963993>

dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha/industri. Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Penentu keberhasilan pendidikan juga ditentukan oleh kinerja guru. Gurulah yang secara operasional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1)². Keberhasilan guru dapat terlihat ketika pelaksanaan tugas-tugasnya apakah sudah terlaksana dengan baik dan benar.

Salah satu faktor penyebab mutu pendidikan Indonesia rendah adalah kualitas guru yang belum memenuhi standar kualifikasi. Menurut data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) 2010 menunjukkan, standar kualifikasi lebih dari 54 persen guru di Indonesia perlu ditingkatkan. Terlihat bahwa perlu adanya perbaikan kuliatas guru agar dapat meningkatkan kinerja dan membuat pendidikan di Indonesia dapat lebih baik.

Dalam suatu instansi atau sekolah diperlukan suatu sistem yang dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru sangat tergantung dengan semangat kerja. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan dengan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan sekolah dapat tercapai sesuai rencana.

² <http://www.beritasatu.com/pendidikan/144143-kualitas-pendidikan-di-indonesia-masih-rendah.html>

Semangat kerja akan membuat guru melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik. Bila suatu sekolah mampu meningkatkan semangat kerja guru, maka sekolah akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan semangat kerja yang tinggi akan terlihat guru berpartisipasi dan antusias untuk mengikuti/menjalankan apa yang diperintahkan. Sebaliknya, jika semangat kerja rendah maka guru hanya menjalankan perintah dengan seadanya saja.

Sehubung dengan hal tersebut, pada SMA Sandikta sedang mengalami masalah yang berkaitan dengan semangat kerja. Berikut ini adalah data mengenai persentase absensi pada guru SMA Sandikta pada tahun ajaran 2015-2016:

TABEL 1.1
Persentase Absensi Guru SMA Sandikta

No.	Bulan	Jumlah Guru dan Pegawai	Persentase (%)
1	Agustus	32	49,72%
2	September	32	84,44%
3	Oktober	32	79,36%
4	November	32	78,72%
5	Desember	32	82,86%
6	Januari	32	49,49%

Sumber: Absensi SMA SANDIKTA 2015/2016

Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat absensi pada SMA Sandikta masih cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada bulan September dan Desember persentase absensi guru diatas 80%. Namun pada awal kegiatan belajar mengajar seperti pada bulan Agustus dan Januari persentase absensi guru

terlihat sangatlah rendah yaitu sebesar 49,72% dan 49,49%, hal ini terjadi dikarenakan saat awal kegiatan belajar mengajar belum banyak aktifitas yang dilakukan, sehingga terlihat jelas absensi pada guru sangatlah rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat absensi mencerminkan semangat kerja pada guru SMA Sandikta masih rendah. Hal ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain: kompensasi, komunikasi, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik.

Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan pokok yang dibutuhkan oleh seseorang selaku manusia untuk menunjang kebutuhan hidupnya. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada seseorang pegawai atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan tujuan organisasi yang mengangkat dan mempekerjakannya. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima oleh guru dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas-fasilitas yang diterima oleh guru.

Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata sehingga dapat menciptakan suasana hati yang baik pada guru karena kesejahteraan terjamin. Jika pemberian kompensasi dapat dilakukan secara baik, maka akan meningkatkan

semangat dan gairah bekerja para guru dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam hal ini peneliti melihat data gaji guru di SMA Sandikta, bahwa gaji pada guru di SMA Sandikta masih rendah. Hal ini terlihat dari gaji guru yang tertinggi sebesar Rp 1,910,000.00 sedangkan gaji terendah sebesar Rp 440,000.00 Hal ini terjadi dikarenakan pemberian gaji pada guru sesuai dengan jam mengajar guru, sehingga beberapa guru honorer mendapatkan gaji dibawah UMR. Dengan kompensasi yang masih rendah akan mengakibatkan semangat kerja yang rendah pula pada guru.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting. Komunikasi dibutuhkan dalam memperoleh atau memberikan informasi untuk menjalin hubungan dengan lingkungan sekitar. Manusia tidak dapat hidup tanpa adanya komunikasi, dengan memperkuat komunikasi akan menjalin hubungan emosional antara pimpinan dan guru.

Selain itu komunikasi sangat penting mengingat melalui komunikasi dari pimpinan kepada bawahan diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pengertian-pengertian dan kebijakan-kebijakan pimpinan yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan pada sekolah.

Dengan adanya komunikasi yang efektif, seorang pimpinan dapat memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahannya secara lisan ataupun tertulis. Sehingga guru dapat mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai dengan perintah atasannya yang akan meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugas.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa guru komunikasi pada guru di SMA Sandikta masihlah kurang efektif. Hal ini dapat terlihat masih ada jarak antara pimpinan dengan guru. Sehingga guru kurang dapat mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai perintah pimpinan. Guru merasa segan untuk menanyakan tugasnya secara lebih terperinci yang mengakibatkan terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugas dapat sangat tinggi. Dengan komunikasi yang kurang efektif akan menurunkan semangat kerja pada guru.

Faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat terjaga bila adanya pemberian upah yang baik, pekerjaan yang menarik, peluang promosi, supervisor yang rutin dan rekan sekerja yang harmonis. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa guru, masih kurangnya kepuasan kerja. Hal terlihat dari kurangnya apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan guru. Dengan kurangnya peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan, tidak adanya promosi yang jelas membuat guru merasa tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga dengan kepuasan kerja yang rendah membuat semangat kerja menjadi rendah.

Selain itu motivasi memiliki hubungan langsung dengan semangat kerja pada guru. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan semangat kerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih antusias dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada guru.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga kuat lemahnya motivasi pada guru ikut menentukan semangat kerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab. Dengan demikian motivasi yang tinggi pada seorang guru dalam bekerja akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa guru di SMA Sandikta kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada guru, sesekali kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru namun sifatnya yang fleksibel sehingga tidak menyeluruh kepada semua guru. Selain itu peneliti mewawancarai murid di SMA Sandikta, mereka mengatakan masih ada beberapa guru yang hanya memberikan tugas membaca materi dan mengerjakan soal pada saat mengajar. Terlihat dari masalah ini bahwa masih kurangnya motivasi pada guru SMA Sandikta.

Faktor terakhir yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan kerja yang aman, tentram, bersih, terang dan bebas dari segala ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pekerja. lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh guru yang ada dalam sebuah sekolah. Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di SMA Sandikta terdapat beberapa kendala mengenai lingkungan kerja fisik sehingga menyebabkan kurangnya semangat kerja pada guru dalam melaksanakan pekerjaan mereka, salah satunya ruangan kerja yang kurang luas, sehingga

menyebabkan suasana kerja terasa sesak dan tidak leluasa. Selain itu, pencahayaan yang kurang baik dan sirkulasi udara yang kurang memadai membuat guru kurang nyaman dalam melaksanakan kegiatannya.

Dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik, akan meningkatkan semangat kerja pada guru untuk menjalankan tugasnya. Selain itu, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi dan lingkungan kerja fisik yang layak adalah perwujudan perhatian baik sekolah terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri guru, sehingga diharapkan dapat membuat semangat kerja pada guru semakin tinggi dan tetap terpelihara. Oleh karena itu berdasarkan kendala-kendala tersebut peneliti merasa tertarik untuk meneliti **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA GURU DI SMA SANDIKTA BEKASI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan bahwa rendahnya semangat kerja pada guru dan pegawai disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya kompensasi.
2. Komunikasi yang kurang efektif dan efisien.
3. Rendahnya kepuasan kerja pada guru.
4. Rendahnya motivasi pada guru.
5. Lingkungan kerja fisik sekolah yang kurang kondusif.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah semangat kerja guru memiliki penyebab yang sangat luas berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari berbagaimacam segi antara lain dana dan waktu maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja pada Guru di SMA Sandikta Bekasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada guru di SMA Sandikta Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pada guru di SMA Sandikta Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pada guru di SMA Sandikta Bekasi?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna oleh beberapa pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan tentang masalah semangat kerja dengan motivasi dan lingkungan kerja fisik pada guru.

2. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya mengenai masalah yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja fisik.

3. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan pengetahuan dan referensi yang berkaitan dengan masalah motivasi dan lingkungan kerja fisik khususnya mahasiswa Jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Administrasi Pendidikan.

4. Bagi Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

Sebagai penambah kelengkapan koleksi perpustakaan mengenai penelitian pada sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan lingkungan kerja fisik.