

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang ada pada sebuah lembaga pendidikan. Pentingnya mutu pendidikan ini biasanya mencerminkan keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan tersebut baik dari segi sumber daya manusianya yang ada didalamnya maupun administrasi yang dilaksanakannya. Hal tersebut sangatlah penting agar ada keseimbangan dalam pelaksanaan keberhasilan sebuah pendidikan. Kualitas sumber daya manusia yang ada tersebut diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan agar dapat bersaing dengan era globalisasi ini. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan harus memperhatikan sumber daya manusianya dan mengelolanya dengan baik agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Adapun sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), karyawan, komite sekolah.

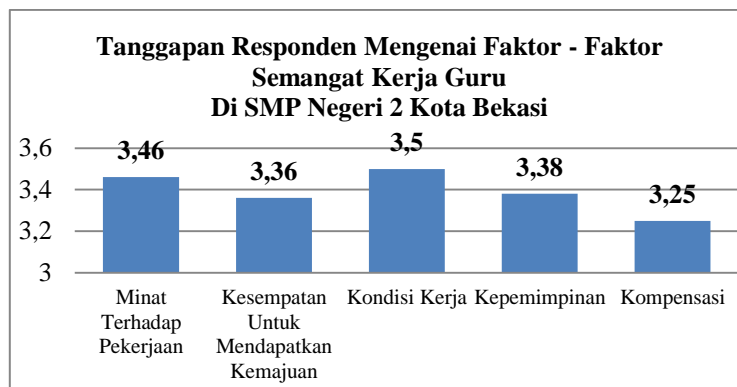
Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap proses belajar mengajar, dan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang

signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Guru yang memiliki semangat kerja akan diwujudkan dalam sikap atau perbuatannya dalam bekerja. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang. Semangat kerja guru diartikan sebagai dorongan yang ada pada guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan profesinya sebagai seorang guru. Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, sesama rekan kerja, pimpinan, maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Aljufri (2016:7) yang berjudul Faktor – faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong mengemukakan hasil penelitiannya yaitu faktor keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja, dan insentif secara

serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Semangat Kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

Berkaitan dengan hal tersebut penulis melakukan penelitian pendahuluan di SMP Negeri 2 kota bekasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMP Negeri 2 Kota Bekasi ditemukan adanya penurunan semangat kerja guru di SMP Negeri 2 Kota Bekasi. Hal ini dikarenakan adanya perubahan dalam metode Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang biasanya dilakukan dengan cara konvensional atau bertatap muka langsung dengan siswa, menjadi Belajar Jarak Jauh atau Daring. Dari perubahan metode mengajar ini menyebabkan para guru mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan siswa. Baik itu dikarenakan masalah jaringan internet yang kurang stabil, kurangnya keahlian dalam mengaplikasikan pembelajaran daring ataupun kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh guru dan siswa. Penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuisioner terhadap 20% dari total populasi yaitu 11 responden. Berdasarkan kuisioner dengan 11 orang responden didapatkan hasil yang dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



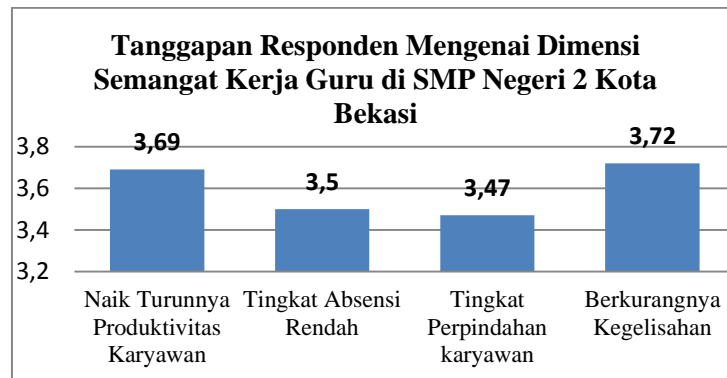
Sumber: Data diolah penulis tahun 2021

Gambar 1. 1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor - Faktor Semangat Kerja Guru di SMPN 2 Kota Bekasi

Berdasarkan gambar 1.1 dan mengacu kepada tabel interpretasi 3.4 dapat dijelaskan bahwa faktor minat terhadap pekerjaan didapat nilai rata-rata sebesar 3,46 hal ini berarti minat terhadap pekerjaan tergolong sangat tinggi. Untuk faktor kesempatan untuk mendapatkan kemajuan didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,36 mengindikasikan bahwa kesempatan untuk mendapatkan kemajuan tergolong sangat tinggi. Untuk faktor kondisi kerja didapatkan nilai rata-rata 3,50 mengindikasikan bahwa faktor kondisi kerja tergolong sangat tinggi. Untuk faktor kepemimpinan dengan nilai rata-rata 3,38 mengindikasikan bahwa kepemimpinan tergolong sangat tinggi. Sedangkan untuk faktor kompensasi didapatkan nilai rata-rata 3,25, mengindikasikan bahwa kompensasi tergolong tinggi.

Disamping itu penulis juga melakukan penyebaran kuisioner mengenai dimensi semangat kerja. Berdasarkan hasil kuisioner data awal

pada dimensi semangat kerja dapat dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2021

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Semangat Kerja Guru di SMPN 2 Kota Bekasi

Berdasarkan gambar 1.2 dan tabel intrepetasi 3.4 dapat dijelaskan bahwa dimensi tingkat naik turunnya produktivitas karyawan dengan nilai rata-rata 3,69, mengindikasikan bahwa naik turunnya produktivitas karyawan tergolong sangat tinggi. Untuk dimensi tingkat absensi rendah dengan nilai rata-rata 3,5 mengindikasikan bahwa tingkat absensi rendah tergolong sangat tinggi. Untuk dimensi tingkat perpindahan karyawan didapatkan nilai rata-rata 3,47, mengindikasikan bahwa tingkat perpindahan karyawan tergolong sangat tinggi. Sedangkan untuk dimensi berkurangnya kegelisahan didapatkan nilai rata-rata 3,72, mengindikasikan bahwa dimensi berkurangnya kegelisahan tergolong sangat tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dijelaskan jelas bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor kondisi kerja dengan nilai

rata-rata sebesar 3,5. Kondisi pekerjaan yang dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja guru dapat dilihat berdasarkan beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan dari guru tersebut. Adanya perubahan dalam metode pembelajaran membuat guru harus dapat menyesuaikan diri dan mengembangkan kompetensi agar dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Sedangkan pada dimensi semangat kerja, dapat terlihat bahwa faktor berkurangnya kegelisahan dengan nilai rata – rata 3,72 merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Adanya perubahan dalam metode pembelajaran diharapkan guru tetap dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya bagaimanapun kondisi lingkungan pekerjaannya tanpa adanya rasa gelisah terhadap faktor-faktor yang dapat mengganggu semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang ada dengan menetapkan judul penelitian **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 2 Kota Bekasi”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada SMPN 2 Kota Bekasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya penurunan semangat kerja pada guru yang disebabkan oleh kondisi kerja.
- b. Adanya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi mengenai Faktor – Faktor yang mempengaruhi semangat kerja meliputi faktor minat terhadap pekerjaan, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, kondisi kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Sedangkan untuk populasi yang dipilih untuk dijadikan responden adalah guru SMP Negeri 2 Kota Bekasi yang berjumlah 55 guru, yang terdiri dari 50 Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 5 Guru Honorer.

3. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru SMP Negeri 2 Kota Bekasi?
- b. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 2 Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru SMP Negeri 2 Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 2 Kota Bekasi

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah informasi dan ilmu pada bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini juga juga diharapkan dapat berguna untuk menjadi bukti yang mempengaruhi adanya penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi/Instansi

Membantu memberikan masukan pada pihak SMP Negeri 2 Kota Bekasi dalam menentukan kebijakan-kebijakan demi kemajuan SMP Negeri 2 Kota Bekasi.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

