

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi, perusahaan, atau instansi manusia berperan sebagai pegawai atau karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Dessler (2015:3), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Widodo (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan pengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Pendidikan merupakan faktor utama untuk menjabatani nilai suatu bangsa dengan cara memberikan pendidikan yang layak terhadap individu atau masyarakat agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Arifin (2017:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas seorang guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Seorang guru tidak mungkin membidangi semua jenis mata pelajaran. Oleh karena itu, kompetensi yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan ini adalah dengan spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan. Sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Maka kompetensi guru yang dimaksud memerlukan standarisasi agar dapat memberikan hasil yang memuaskan dalam proses belajar anak didik. Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menanamkan motivasi pada dasarnya sama dengan menanamkan nilai-nilai. Oleh karena itu, komunikasi dan pembinaan rutin adalah kuncinya. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran, dan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat terhadap adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain faktor kompetensi dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru merasa nyaman dalam bekerja, ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal sehingga kemajuan organisasi juga akan semakin membaik. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat yang digunakan untuk menunjang pekerjaan.

Seluruh sekolah menginginkan kinerja guru yang terus menerus meningkat seperti halnya pada SMAN 89 Jakarta, SMAN 89 Jakarta adalah salah satu sekolah yang terletak di Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Raya Kayu Tinggi Jl. Cempaka V No.9, RW.9, Cakung Timur., kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13910, dengan jumlah guru sebanyak 65 orang. SMAN 89 Jakarta dapat menjalankan proses belajar mengajar dengan baik jika di dukung dengan kinerja guru yang baik. Namun kenyataannya, masih terdapat kendala yang harus di hadapi. Dari data yang telah di dapatkan oleh penulis, kinerja guru mengalami penurunan pada setiap tahunnya.

Penurunan kinerja guru dapat dilihat dari aspek kompetensi seperti, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru dan mencari akar permasalahan yang timbul pada profesionalitas guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan dari data penilaian kinerja guru yang telah diperoleh dari SMAN 89 Jakarta, penulis dapat menjelaskannya melalui kondisi kinerja guru pada tahun 2019 sampai dengan 2021.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Guru di SMAN 89 Jakarta Tahun 2019-2021**

No	Unsur PKG	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		nilai	kualifikasi nilai	nilai	kualifikasi nilai	nilai	Kualifikasi nilai
1	Sosial	98	Amat Baik	86	Amat Baik	79	Baik
2	Pedagogik	95	Amat Baik	84	Baik	75	Baik
3	Kepribadian	94	Amat Baik	79	Baik	66	Cukup baik
4	Profesional	87	Amat Baik	76	Baik	63	Cukup baik
<b>Jumlah</b>		374	-	325	-	283	-
<b>Rata-rata</b>		93,5	Amat Baik	81,25	Baik	70,75	Cukup baik

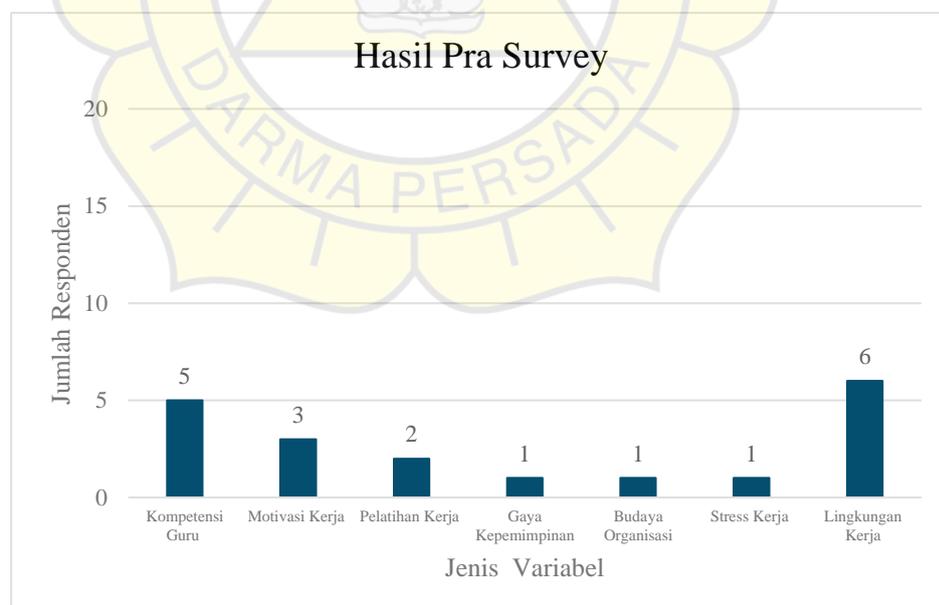
Sumber : Tata Usaha SMAN 89 Jakarta

Sebagai acuan penilaian kinerja guru di SMAN 89 Jakarta terdapat ketentuan yaitu, nilai A (100-86) = sangat baik, nilai B (85-71) = Baik, nilai C (70-56) = cukup dan nilai D (< 56) = kurang.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2019 hingga tahun 2021 mengalami penurunan pada kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Dimana nilai unsur kompetensi sosial pada tahun 2019 sebesar 98, kemudian terjadi penurunan pada tahun 2020 sebesar 86, dan pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 79. Pada nilai unsur kompetensi pedagogik pada tahun 2019 sebesar 95, kemudian terjadi penurunan pada tahun 2020 sebesar 84 dan terjadi penurunan pada tahun 2021 sebesar 75. Pada nilai unsur kompetensi kepribadian pada tahun 2019 sebesar 94, kemudian pada tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 79 dan terjadi

penurunan pada tahun 2021 sebesar 66. Pada nilai unsur kompetensi profesional pada tahun 2019 sebesar 87, kemudian di tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 76, dan di tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 63. Sebagian besar penurunan tersebut terjadi karena adanya peristiwa pandemi covid-19 yang telah menghambat proses belajar mengajar sehingga kinerja guru yang dihasilkan menurun. Dalam hal ini profesionalitas guru menurun karena kurangnya fasilitas yang digunakan dalam proses belajar mengajar.

Oleh karena itu penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian terdahulu terhadap 19 responden di SMAN 89 Jakarta :

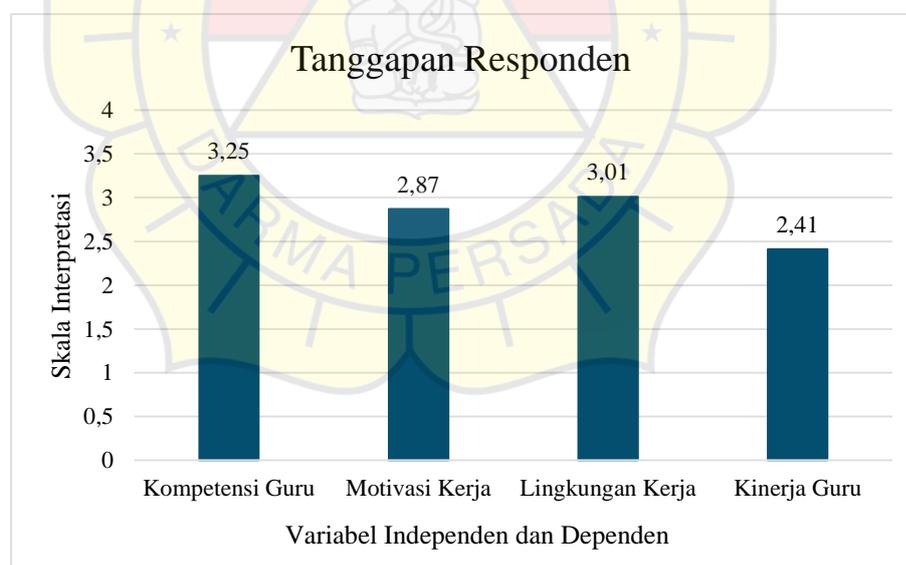


Sumber : data diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar 1. 1 Hasil Pra Survey**

Tabel hasil penelitian pendahuluan variabel kinerja pada guru di SMAN 89 Jakarta menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor variabel tertinggi sebagai variabel independent penelitian yaitu lingkungan kerja, kompetensi guru dan motivasi kerja yang paling mempengaruhi kinerja guru di SMAN 89 Jakarta.

Dari pernyataan diatas untuk dapat mengetahui permasalahan variabel lingkungan kerja, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30% guru yang akan dijadikan responden dalam penelitian. Berikut hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut :



Sumber : data diolah penulis tahun 2022

**Gambar 1. 2 Grafik Hasil Rata-rata Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa tabel 3.4 pada halaman 57 Maka interpretasi nilai Kompetensi Guru rata-rata sebanyak 3,25 yang mengindikasikan kategori sangat tinggi, selanjutnya interpretasi nilai Motivasi Kerja sebanyak 2,87 yang mengindikasikan kategori sangat tinggi, kemudian interpretasi nilai Lingkungan Kerja sebanyak 3,01 yang mengindikasikan juga tinggi, dan interpretasi nilai Kinerja Guru sebanyak 2,41 yang mengindikasikan kategori rendah. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa, kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja di SMAN 89 Jakarta sudah baik atau tinggi, sedangkan kinerja guru masih tergolong tidak baik atau rendah

Berdasarkan dengan penjelasan yang di jabarkan di atas maka penulis tertarik dalam membuat sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 89 Jakarta”**

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Tingkat kompetensi guru di SMAN 89 Jakarta secara rata-rata sudah tinggi, namun dalam kinerja guru masih rendah
2. Penerapan motivasi kerja guru di SMAN 89 Jakarta yang diberikan sudah sangat baik, namun kinerja guru tersebut masih rendah
3. Kondisi lingkungan kerja di SMAN 89 Jakarta sudah baik namun kinerja guru masih rendah
4. Kinerja guru di SMAN 89 Jakarta menurun mengakibatkan tujuan yang ditetapkan tidak tercapai.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah guru-guru yang bekerja di SMAN 89 Jakarta.

### 1.2.3 Perumusan Masalah

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

1. Apakah kompetensi guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta ?
2. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka dapat dikembangkan tujuan dari penelitian “Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 89 Jakarta” sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 89 Jakarta

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 89 Jakarta”

1. **Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini di dapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

2. **Manfaat Praktis**

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, pada umumnya bagi masyarakat dan sekolah/organisasi serta khususnya bagi SMAN 89 Jakarta untuk dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja guru sehingga di masa yang akan datang SMAN 89 Jakarta dapat menjadi sekolah yang unggul dalam produktivitas kinerja guru.