

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebab pendidikan menjadi landasan dalam mencapai kemajuan suatu negara dan sebagai bekal dalam rangka menghadapi era global yang sangat kompetitif antara negara-negara lain. Sorotan tentang pendidikan menjadi bagian dalam upaya memacu peningkatan sumber daya manusia. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya kendala yang dihadapi mengakibatkan mutu pendidikan sampai saat ini dapat dikatakan belum memuaskan. Salah satu indikator rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ditandai dengan kualitas guru dan tenaga pendidik karena keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas dibidang pendidikan, serta tingkat rotasi yang tinggi di beberapa daerah hal tersebut bisa menghambat konsistensi dan kualitas pengajaran.

Dalam dunia pendidikan guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Untuk memperdayakan guru kaitannya dengan kinerjanya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya mutu kinerja guru, sebab kunci keberhasilan suatu sekolah tergantung pada sumber daya ini.

Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Dalam kinerja guru Priansa (2017) berpendapat bahwa, kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru akan terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya dan moral yang dimilikinya (Windarti, 2020).

Menurut Saifuddin Azwar (2013:5) sikap adalah suatu pola perilaku, tendesi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

Nitisemito (2018:183), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Terdapat sebuah sekolah yang berada di Pesisir Selatan yang bernama UPT SMPN 2 Batang Kapas yang mempunyai beberapa orang guru :

Tabel 1. 1

Data Jumlah Guru UPT SMPN 2 Batang Kapas

Jenis kelamin	Jumlah (orang)
Perempuan	39
Laki-laki	9
Jumlah	48

(Sumber: UPT SMPN 2 Batang Kapas)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah guru perempuan yang berjumlah 39 orang dan untuk guru laki-laki yang berjumlah 9 orang.

Tabel 1. 2

Data Kinerja Guru UPT SMPN 2 Batang Kapas Tahun 2020

No	Jabatan	Nilai SKP
1.	Kepsek	86,88
2.	Guru	86,72
3.	Guru	86,71
4.	Wakasek	86,75
5.	Guru	86,67
6.	Guru	86,72
7.	Guru	86,62
8.	Guru	86,62
9.	Guru	86,57
10.	Guru	86,62
11.	Guru	86,72
12.	Guru	86,62
13.	Guru	86,67
14.	Guru	86,33
15.	Guru	86,33
16.	Guru	86,33
17.	Guru	86,24
18.	Guru	86,24
19.	Guru	86,24
20.	Guru	86,05
21.	Guru	86,06
22.	Guru	84,28
23.	Guru	80,50
24.	Guru	85,91
25.	Guru	85,91
26.	Guru	81,00
27.	Guru	86,67
28.	Guru	86,33
29.	Guru	86,33
30.	Guru	86,33
31.	Guru	86,24
32.	Guru	80,60
33.	Guru	86,62
34.	Guru	86,62

No	Jabatan	Nilai SKP
35.	Guru	86,57
36.	Guru	86,62
37.	Guru	86,72
38.	Guru	86,62
39.	Guru	86,67
40.	Guru	86,33
41.	Guru	86,33
42.	Guru	82,60
43.	Guru	86,67
44.	Guru	86,33
45.	Guru	86,33
46.	Guru	86,33
47.	Guru	86,24
48.	Guru	86,62

Sumber: UPT SMPN 2 Batang Kapas

Dari data 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja guru pada tahun 2020 sebanyak 48 orang. Berdasarkan data tersebut terdapat beberapa nilai kinerja guru yang sangat rendah diberbagai bidang seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Dari data tersebut terdapat 44 orang guru yang memiliki nilai kinerja tertinggi yang berkisar antara 84 sampai 86. Sedangkan 4 orang guru mempunyai nilai kinerja terendah dengan nilai yang berkisar antara 80 sampai 82. Hal ini disebabkan oleh faktor kinerja guru di UPT SMPN 2 Batang Kapas karena tindakan yang akan diambil dan kewajiban yang dilaksanakan harus sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya akan sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Fenomena yang terjadi sebagai permasalahan kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas. Permasalahan yang terjadi yaitu kinerja yang masih kurangnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Selain itu, terkadang ada juga beberapa sumber daya manusia yang tidak melakukan pekerjaan dikarenakan adanya ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan hal tersebut nantinya akan dapat berpengaruh pada kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas tersebut. Oleh karena itu, harus adanya pelatihan dan arahan agar guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Maka berdasarkan fenomena-fenomena diatas sejalan dengan penelitian terdahulu dalam pengelolaan sumber daya manusia yakni kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Pendapat ini didukung oleh Supardi (2014), bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah (Nugraha, 2020).

Mangkunegara (2019:67) menyatakan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simbolon, 2021).

Selain faktor diatas adanya faktor lain yang dapat menentukan baik tidaknya kinerja guru dapat juga ditentukan oleh lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018)

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Rasdi & Syukri, 2023). Pendapat ini didukung oleh Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Wulandari & Luturlean, 2023).

Kaswan (2015: 59), mengatakan sikap kerja adalah sekumpulan pikiran, kepercayaan, perasaan seseorang dalam bertindak pada saat mengerjakan tugasnya. Sikap tidak bersifat permanen karena cara seseorang mempersepsikan suatu pekerjaan dapat berubah seiring berjalannya waktu, dengan kata lain situasi dan kondisi bisa mempengaruhi sikap orang (Alias & Serang, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian terhadap sikap kerja, lingkungan kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja. Untuk itu penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Sikap Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Intervening Pada UPT SMPN 2 Batang Kapas”**.

1.2 Identitas Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya persiapan guru dalam hal mengajar.
2. Masih kurangnya pengembangan diri guru sehingga kualitas sdm menurun.
3. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing guru.
4. Masih kurang optimal kedisiplinan melaksanakan tugas.
5. Masih kurangnya media pembelajaran.
6. Rendahnya motivasi untuk mengembangkan mutu diri guru.
7. Rendahnya kesadaran dan semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.
8. Rendahnya kinerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
9. Kemampuan mengajar guru kurang terampil.
10. Sarana prasarana kurang memadai.

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka ada beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.) Sikap kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja guru (Y) dan kepuasan kerja (Z) pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.
- 2.) Penelitian ini dimulai dari bulan November sampai selesai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja pada UPT SMPN 2 Batang Kapas?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UPT SMPN 2 Batang Kapas?
3. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas?
6. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.
6. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan ilmu yang telah didapatkan selama dalam perkuliahan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia tentang bagaimana pengaruh sikap

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia dan dapat bermanfaat bagi pembaca dan sebagai bahan referensi yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi UPT SMPN 2 Batang Kapas

Dengan adanya penelitian ini, dapat diharapkan bisa membantu UPT SMPN 2 Batang Kapas untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMPN 2 Batang Kapas.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru sehingga bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru.