

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi di lembaga pendidikan adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) yang kurang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Andriani et al., 2022). Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. Penting bagi suatu sekolah untuk terus menjaga kualitas dari sumber daya yang ada serta terus berupaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas dengan harapan dapat menciptakan sumber daya yang baik, unggul dan kompeten serta mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Jika para sumber daya dibekali dengan kemampuan, kualitas dan ketrampilan yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai yang diharapkan oleh sekolah. (Muktamar et al., 2024), menyusun definisi manajemen sumber daya manusia mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan mereka.

Pendekatan yang holistik ini memandang karyawan sebagai elemen integral yang memengaruhi keseluruhan dinamika organisasi.

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan sekolah untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hart dan Staveland dalam (JUMANTORO et al., 2019) bahwa beban kerja merupakan akibat dari interaksi antara lingkungan kerja dan tugas-tugas dimana digunakan sebagai keterampilan, persepsi dari pekerja dan tempat kerja. Penulis menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan untuk diselesaikan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan waktu yang telah disediakan.

Menurut (Panjaitan, 2019), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja menurut (Firdausi, 2020) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya dikatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga produktivitas pegawai tersebut akan rendah. Kualitas sumber

daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan sebulan sekali, setahun sekali atau bahkan setiap hari. Hal ini dapat memberikan jalan bagi atasan untuk mengetahui masalah-masalah yang timbul pada karyawannya. Selain itu dalam dunia pekerjaan, produktivitas sebuah sekolah dasar sangat ditentukan oleh produktivitas karyawannya. kepala Sekolah Dasar Al-Azhar 67 Bukittinggi mempunyai penilaian terhadap karyawannya dengan nama DP 4 DP 4 adalah penilaian seluruh guru dan karaywan Sekolah Dsar Al-Azhar 67 Bukittinggi penilain berupa kehadiran,keterlambatan , adap , agama, dll.

Di dalam mewujudkan target yang diinginkan, pegawai harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Menurut (Irfan & Mahargiono, 2023) mendefinisikan “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”. Motivasi adalah faktor yang berkontribusi dalam proses pemilihan karir. Tujuan motivasi adalah untuk menggerak-kan atau menggugah seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan ke-mampuan untuk melakukan sesuatu se-hingga dapat memperoleh hasil dan men-capai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja bisa diartikan sebagai perilaku yang berorientasi terhadap tujuan yang ingin dicapai. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk melaksanakan tugas sebagai guru untuk memberikan yang terbaik untuk siswa siswinya. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Motivasi menurut dalam (Mohhar, 2022) yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia yang tidak terpuaskan merupakan dasar dari motivasi melakukan berbagai kegiatan. Dalam teori tersebut mendasarkan pada kebutuhan mulai paling dasar hingga yang tertinggi saling berkaitan sehingga mendorong individu untuk melakukan tindakan. Karyawan yang termotivasi akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan oleh atasannya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang, oleh karena itu motivasi kerja perlu dikembangkan lagi agar dapat meningkatkan komitmen serta kinerja karyawan. Motivasi dikatakan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas lebih menekankan pada hasil yang maksimal beserta bagaimanaprosedur dan metode untuk meraihnya yang berarti ada pengorbanan dan tingkat risikoyang kecil (Rahayu Mardikaningsih et al., 2022) Pada hakikatnya produktivitas mengandung arti senantiasa mempunyai pandangan bahwa pererjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan esok lebih baik dari pada hari ini. Agar produktivitas karyawan tidak menurun atau bahkan dapat meningkat, karyawan harus dapat memanfaatkan fasilitas yang ada, karena adanya fasilitas kerja yang disediakan merupakan suatu bentuk layanan perusahaan terhadap karyawan agar dapat menunjang karyawan dalam

memenuhi kebutuhan aku mendukung karyawan dalam bekerja, selain itu pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

SD Islam Al Azhar 67 Bukittinggi: Sekolah Unggul Berakreditasi A di Kota Bukittinggi , SD Islam Al Azhar 67 Bukittinggi merupakan sekolah swasta yang terletak di Jl. MR. Asaat No.70,Campago Guguk Bulek, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Prov. Sumatra Barat. Sekolah ini memiliki luas tanah 750 meter persegi dan menyelenggarakan pendidikan selama sehari penuh dengan total lima hari dalam seminggu. SD Islam Al Azhar 67 Bukittinggi berdiri berdasarkan SK Pendirian Nomor AHU-598.AH.02.01.tahun 2011 yang diterbitkan pada tanggal 19 Agustus 2011. Sekolah ini memiliki SK Operasional Nomor 420/12/DPMPTSPPTK-PP/PLS/IV-2018 yang diterbitkan pada tanggal 24 April 2018. Kualitas pendidikan di SD Islam Al Azhar 67 Bukittinggi diakui secara nasional melalui akreditasi A yang diperoleh berdasarkan SK Akreditasi Nomor 756/BAN-SM/SK/2019 tertanggal 09 September 2019. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah dalam memberikan pendidikan berkualitas tinggi dengan fasilitas lengkap dan tenaga pengajar profesional.

SD Islam Al Azhar 67 Bukittinggi menjadi pilihan tepat bagi orang tua yang ingin memberikan pendidikan terbaik bagi putra-putrinya. Dengan akreditasi A, sekolah ini menunjukkan komitmen untuk menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, cerdas, dan siap menghadapi tantangan masa depan.SD Islam Al Azhar 67 Bukittinggi menjadi salah satu pilihan terbaik di Kota Bukittinggi bagi para orang tua yang menginginkan sekolah dengan kualitas pendidikan dan fasilitas

lengkap. Dengan akreditasi A, sekolah ini siap mencetak generasi muda yang berakhlak mulia, cerdas, dan siap bersaing di masa depan.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan penjelasan yang di atas, pada tahun 2020 pandemi COVID-2019 menciptakan tantangan besar bagi sekolah SD Al-Azhar 67 Bukitinggi. Kebijakan pembelajaran jarak jauh (PJJ) ditetapkan secara mendadak, banyak sekolah tidak siap, terutama yang berada daerah terpencil. Guru- guru SD yang sebagian besar belum terbiasa menggunakan teknologi, harus belajar cepat mengajar melalui platfrom daring seperti Zoom atau Google Classroom. Namun ,tidak semua siswa memiliki akses ke perangkat seperti laptop atau ponsel pintar, apalagi koneksi internet yang stabil.

Masalah lain yang muncul adalah minimnya bimbingan langsung bagi siswa kelas rendah yang masih membutuhkan pendampingan intensif untuk belajar membaca, menulis, dan berhitung. Orang tua, terutama yang bekerja atau tidak memahami materi pelajaran, merasa kewalahan membantu anak – anak mereka. Di sisi lain , guru juga mengalami tekanan mental karena harus menyiapkan materi digital sambil tetap berupaya menjangkau siswa yang kesulitan. proses belajar diadakan secara daring atau belajar di rumah aja ,seperti guru mengirim vidio pembelajaran melalui *group whatsapp* ,sebagian siswa jika tidak diawasi oleh orang tuanya mereka jarang sekali memperhatikan pelajaran, malah membuka *game online*. Adapun terkendala ekonomi, ada siswa yang tidak mempunyai *handphone* dan ada pula guru atau siswa yang tidak mempunyai uang untuk membeli paket internet sehingga mereka tidak dapat mengikuti proses pembelajaran dengan baik.

Selain itu, pembelajaran daring memengaruhi kemampuan sosial anak – anak, yang kehilangan interaksi langsung dengan teman sebaya. Banyak siswa merasa bosan, stres, atau bahkan kehilangan semangat belajar.

Tabel 1. 1
Data Produktivitas Pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Siswa yang diajarkan	Tingkat Kelulusan siswa (%)
2020	52	458	99%
2021	52	471	100%
2023	52	550	100%
2024	52	552	100%
Total	156	2.031	100%

Sumber: kepala sekolah dasar al azhar 67 Bukitinggi

Dari tabel 1, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 pandemi COVID-19 melanda dunia, termasuk Indonesia. Sekolah SD Al Azhar 67 Bukitinggi yang memiliki 52 orang pegawai ini menghadapi tantangan besar dalam melanjutkan proses pembelajaran. Dengan jumlah siswa sebanyak 458 orang, kegiatan belajar mengajar yang biasanya dilakukan secara tatap muka berubah drastis menjadi pembelajaran jarak jauh (PJJ). Guru – guru berusaha keras beradaptasi dengan teknologi, memanfaatkan platform daring seperti Zoom dan Google Classroom. Namun, keterbatasan akses internet dan perangkat di beberapa keluarga menjadi kendala. Pegawai sekolah berkeja sama dan teknis untuk membantu memastikan pembelajaran tetap berjalan.

Setelah setahun penuh tantangan, tahun 2021 membawa sedikit harapan. Jumlah siswa meningkat menjadi 471 orang, Pemerintah mulai memperkenalkan program vaksinasi untuk guru dan staf sekolah sekolah, sehingga pembelajaran secara bertahap bisa dilakukan dengan metode hybrid, yakni kombinasi antara tatap muka terbatas dan daring. Guru-guru terus meningkatkan kreativitas mereka dengan membuat materi yang menarik baik untuk siswa di kelas maupun di rumah. Protokol kesehatan dijalankan secara ketat, dengan pembagian jadwal belajar dan pengaturan tempat duduk agar tetap menjaga jarak.

Pada tahun 2022, keadaan semakin membaik. Jumlah siswa melonjak signifikan menjadi 550 orang, menunjukkan kepercayaan orang tua terhadap sekolah ini yang terus berupaya menjaga kualitas pembelajaran di masa sulit. Sekolah kembali melaksanakan pembelajaran tatap muka penuh, meskipun dengan protokol kesehatan yang masih diterapkan. Guru-guru yang sebelumnya mengasah kemampuan teknologi tetap mengintegrasikan alat digital dalam pembelajaran, menjadikan kelas lebih dinamis dan interaktif. Selain itu, pihak sekolah juga memanfaatkan momentum ini untuk memperkuat hubungan dengan orang tua melalui kegiatan parenting dan diskusi perkembangan anak.

Tahun 2023 menjadi tahun yang stabil bagi sekolah. Dengan jumlah siswa tetap di angka 552, sekolah fokus pada peningkatan mutu pendidikan. Program-program inovatif diluncurkan, seperti kelas tambahan berbasis minat, kegiatan ekstrakurikuler yang lebih variatif, dan peningkatan fasilitas belajar. Para pegawai, yang tetap berjumlah 52 orang, merasa bangga melihat perkembangan para siswa. Meskipun pandemi sudah mulai menjadi bagian dari sejarah, pengalaman masa lalu

mendorong sekolah untuk tetap mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan yang mungkin datang di masa depan.

Pada tahun 2024, jumlah siswa masih bertahan di angka 552. Sekolah SD Al-Azhar 67 Bukitinggi berhasil mencatatkan diri sebagai salah satu sekolah dengan reputasi baik di daerahnya. Pegawai sekolah tetap bekerja keras memberikan yang terbaik, baik dalam hal pembelajaran, pelayanan administratif, maupun pengelolaan fasilitas. Teknologi yang diperkenalkan selama pandemi kini menjadi bagian tak terpisahkan dari kegiatan belajar mengajar. Para siswa tidak hanya diajarkan kurikulum standar, tetapi juga keterampilan abad ke-21 seperti literasi digital, berpikir kritis, dan kolaborasi. Sekolah ini terus berkomitmen menjadi tempat belajar yang nyaman, aman, dan penuh inspirasi bagi semua siswa. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengangkat persoalan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Beban pekerjaan karyawan yang berat, disamping itu terbatasnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Lingkungan kerja kurang efektif membuat ketidak nyamanan dalam bekerja.
3. Motivasi kerja yang belum efektif karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan yang mendukung sehingga kinerja pegawai tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh

sekolah.

4. Kendala yang dihadapi oleh pimpinan sekolah dalam peningkangkatan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai
5. Belum memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di sekolah sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari di sekolah
6. Masih ada produktivitas kerja karyawan seperti adanya pegawai yang menunda – nunda pekerjaan sehingga menjadimenumpuk
7. Situasi Lingkungan Kerja tidak mendukung pegawai dalam bekerja sehingga kinerja mereka tidak mengalami peningkatan
8. Lingkungan kerja yang panas menurunkan konsentrasi pegawai bagian produksi dalam bekerja.
9. Kinerja karyawan yang belum maksimal dapat dilihat dari pekerjaan yang belum terselesaikan dalam waktu yang ditentukan dan masih belum sesuai dengan harapan pemimpin
10. Motivasi kerja yang menurun dan motivasi yang diberikan baik dalam bentuk dukungan kelompok dan pengaruh pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2), sebagai variabel terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada sekolah dasar al – azhar 67 Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Badasarkan Uraian latar belabang diatas mapa permasalahan Yang dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi ?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pada pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui motivasi kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarpan rumusan masalah diatas Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalis:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi

2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi
3. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi
5. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi
6. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja pada Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja pada Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Manfaat praktis.

Bagi Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi dan masukan bagi perkembangan dan kemajuan sekolahnya.

2. Manfaat teoritis.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan penelitian tentang pengetahuan, pelaksanaan, dan pengembangan sektor industri perabotan pada Sekolah Dasar Al – Azhar

67 Bukitinggi. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai salah satu acuan untuk melakukan penelitian berikutnya.

- b. Sebagai penerapan ilmu teori-teori yang didapatkan dalam bangkukuliah dan membandingkan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

3. Pihak Peneliti.

Peneliti mendapatkan pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana meningkatkan Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat luas tentang Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi.

5. Bagi Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi.

Sekolah Dasar Al – Azhar 67 Bukitinggi dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam meningkatkan Produktivitas kerja terhadap Motivasi Kerja