

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah motivasi kerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Motivasi kerja menurut Manullang dalam Mujib Khoiri (2013) bahwa “Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Sesuatu di sini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang.

Sekolah adalah lembaga untuk para siswa mendapat pengajaran di bawah pengawasan guru. Sebagian besar negara memiliki sistem pendidikan formal yang umumnya wajib. Dalam sistem ini, siswa mengalami kemajuan melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru berperan utama dalam membentuk kepribadian dan tingkah laku siswa. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan. Pekerjaan didalam suatu

organisasi sekolah perlu adanya kerja sama antara kepala sekolah (pimpinan) dan bawahannya. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang baik apabila seorang guru dalam keadaan baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga guru mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja.

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga di sekolah ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah tenaga kerjanya. guru merupakan komponen paling penting di sekolah, karena memiliki peran sebagai pencerdas anak bangsa. Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Motivasi kerja bagi karyawan terkhususnya guru honorer sangat penting, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri guru tentang alasan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata

dalam bekerja, seperti: tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Menurut Hasibuan dalam Zahri Iqbal (2016) menyatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak yang hanya diberikan kepada manusia khususnya para bawahan pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pentingnya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan maupun bekerja keras dan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pada dasarnya kebutuhan seseorang itu berbeda-beda dengan orang yang lainnya, sehingga dari kebutuhan tersebut akan muncul suatu keinginan untuk mencapai kebutuhannya. Dari situlah muncul suatu motivasi pada diri seseorang, yang mana motivasi orang yang satu dengan yang lainnya juga berbeda, sehingga bentuk aktivitas untuk mencapai kebutuhannya juga berbeda. Motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, ada yang karena ingin memenuhi kebutuhan fisik, ada yang karena kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri ataupun kebutuhan aktualisasi diri sehingga motivasi dan aktivitasnya pun berbeda.

Menurut Supardi (2014:59) Guru yang memiliki kinerja yang baik dan professional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik” Basyirudin (dalam Supardi, 2014:59). Demikian juga dengan profesi guru honorer SMP di Kota Solok, profesi sebagai guru honorer memiliki

tugas hampir sama dengan ASN, yaitu mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Ini merupakan tugas yang sangat mulia. Tugas yang mulia yang tidak mudah untuk dilaksanakan karena melihat fungsi dan manfaatnya bagi dunia pendidikan. Semua profesi dan pekerjaan seseorang pasti ingin dihargai dan dianggap penting di masyarakat, apalagi melihat profesi guru honorer yang setiap hari mengajar dan mendidik serta melayani para siswa di sekolah.

Tabel 1.1
Jumlah Guru honorer SMP Negeri di Kota Solok 2018/2019

No	Sekolah	JUMLAH
1	SMP N 1 Kota Solok	26
2	SMP N 2 Kota Solok	24
3	SMP N 3 Kota Solok	13
4	SMP N 4 Kota Solok	18
5	SMP N 5 Kota Solok	12
6	SMP N 6 Kota Solok	11
TOTAL		104

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Solok 2018/2019

Dewasa ini, masih ada guru yang berstatus sebagai guru honorer daerah bahkan sebagai tenaga harian lepas. Kondisi guru honorer saat ini sangat memprihatinkan, mulai dari masa depan yang tidak jelas, menjalani kondisi terpuruk bertahun-tahun, mengabdikan diderah tertinggal, sistem honorarium yang tidak menentu, terkadang menerima honorarium setelah tiga bulan menjalankan tugas bahkan tidak menentu.

Hasil observasi terhadap guru honorer, menunjukkan berbagai problem yang dilema, mulai dari masa mengabdikan yang cukup lama, diantaranya ada yang

mengabdikan di atas 5 tahun. Satu sisi, Guru honorer menerima upah Rp300.000,- hingga Rp1.200.000,- perbulan, karena guru honorer digaji digaji dengan upah Rp 35.000,- per jam, akan tetapi mereka tetap bertahan dengan kondisi terpuruk bertahun-tahun, ditambah status kepegawaiannya yang belum jelas. Setelah sekian lama mengabdikan dengan kondisi terpuruk yang menarik, masih banyak guru honorer daerah yang bertahan meskipun belum diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Hal yang paling unik guru honorer tersebut tetap menjalankan tugas utamanya, sebagaimana tugas PNS yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha kuasa.

Tabel 1.2
Jam Mengajar Guru honorer perbulan SMP Negeri di Kota Solok 2018/2019

Jam Mengajar	SMP Negeri di Kota Solok					
	1	2	3	4	5	6
8 jam – 12 jam	8	6	6	6	0	0
12 jam – 18 jam	6	8	3	5	3	5
18 jam – 24 jam	7	4	4	5	6	4
24 jam – 36 jam	5	6	0	2	3	2
Total	26	24	13	18	12	11

Sumber: Data olahan Dinas Pendidikan Kota Solok 2018/2019

Berdasarkan hasil survey langsung dilokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Selama ini kedisiplinan di beberapa SMPN di Kota Solok masih kurang baik karena masih banyak guru yang tidak mentaati peraturan, Seperti datang terlambat pada saat jam pelajaran dimulai, meninggalkan kelas tanpa izin pada jam-jam pelajaran, pulang sebelum waktunya dan ada beberapa guru yang masih bermain gadget pada saat jam pelajaran.

Menurut Sri Widodo (2015:95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan survey langsung yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa lingkungan kerja di beberapa SMPN di Kota Solok kurang memadai. Dalam hal ini berkaitan dengan sarana prasarana yang seharusnya mendukung aktivitas belajar mengajar dan memberikan rasa nyaman ketika bekerja yaitu kurangnya pendingin ruangan serta keamanan yang belum terjamin.

Table 1.3
Penunjang Lingkungan Kerja di Ruang Guru SMPN di Kota Solok

SMP	Jumlah Fasilitas			
	Tempat sampah	Tempat cuci tangan	Jam dinding	Kipas Angin / Pendingin ruangan
1	2	-	2	1
2	4	Ada	1	3
3	1	-	1	-
4	1	-	1	1
5	1	-	1	1
6	1	-	1	-

Sumber : Data Primer Dinas Pendidikan Kota Solok (Maret 2019)

Penunjang lingkungan kerja seperti tempat sampah, tempat cuci tangan, jam dinding dan kipas angin / pendingin ruangan mempunyai kondisi yang layak, namun masih kurang dikarenakan ruangan guru ASN dan Honorer bergabung, seperti tempat cuci tangan, untuk beberapa sekolah para guru harus mencuci tangan ke kamar mandi atau di halaman ruangan guru.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan, Motivasi kerja yang dicapai pegawai memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Keterkaitan tersebut adalah ketika pegawai merasa mampu dapat meningkatkan motivasi

kerja, maka pegawai tersebut akan terus menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan budaya yang berlaku di organisasi, yaitu guru tersebut akan mentaati aturan sekolah yang berlaku seperti datang ke sekolah tepat waktu, mengajar sesuai dengan jadwal, rendahnya angka ketidakhadiran dan lain sebagainya.

Hal ini akan berbeda apabila pegawai kurang atau bahkan tidak dapat meningkatkan motivasi kerja sesuai dengan harapan, maka pegawai tersebut akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada lemahnya budaya organisasi yang terbentuk. Hal ini dikarenakan pegawai cenderung melemahkan budaya organisasi. Misalnya, sering datang terlambat, mengajar tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sering tidak hadir ke sekolah dan bahkan melanggar berbagai aturan sekolah lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Di SMP Negeri di Kota Solok”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam kajian – kajian mengenai fenomena banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Semangat kerja yang menurun serta lelah karena setiap harinya melayani siswa dengan karakter yang berbeda-beda.
2. Masih adanya lingkungan kerja yang belum memadai.
3. Keterlibatan kerja guru honorer yang masih kurang diakibatkan belum adanya kepastian untuk diangkat menjadi ASN.
4. Budaya organisasi yang masih belum maksimal.
5. Belum seimbang nya kompensasi yang diterima dengan tenaga yang dikeluarkan oleh guru honorer.
6. Beban kerja yang tidak adil mengakibatkan menurunnya motivasi Guru honorer.
7. Profesi tenaga honorer belum dipandang penting dalam masyarakat, sehingga menimbulkan perasaan minder pada diri guru honorer.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan tenaga, waktu, biaya serta untuk mempermudah proses penelitian selanjutnya, tidak semua masalah yang telah di identifikasi akan diteliti semuanya. Sehingga peneliti membatasi masalah sebagai berikut : variabel bebas yaitu lingkungan kerja, keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel terikat pada SMP Negeri di Kota Solok (6 SMP Negeri). Penelitian ini akan dilakukan dari Bulan Mei sampai Bulan Agustus 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka didapatkan rumusan masalah:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru honorer Di SMP Negeri di Kota Solok?
2. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja Guru honorer Di SMP Negeri di Kota Solok?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Guru honorer Di SMP Negeri di Kota Solok?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Guru honorer Di SMP Negeri di Kota Solok?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru honorer Di SMP Negeri di Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja Guru honorer Di SMP Negeri di Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Guru honorer Di SMP Negeri di Kota Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Guru honorer Di SMP Negeri di Kota Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun manfaat khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Di samping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi peneliti yang terkait dengan kajian lingkungan kerja,

keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja guru honorer di sekolah agar meningkat.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi suatu acuan dalam penilaian dan perbaikan dalam meningkatkan motivasi guru honorer yang sehingga memudahkan dalam pembinaan selanjutnya.
- b. Bagi pemerintah diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan dalam pemberian kompensasi yang diberikan pada guru honorer dalam rangka memberi motivasi pada guru honorer, serta kepastian untuk menjadi ASN dikemudian hari.
- c. Bagi guru honorer dapat dijadikan masukan untuk mengembangkan motivasi kerja di sekolah untuk terus melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kinerja guru menuju pendidikan yang berkualitas.