BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memilikifungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam artisempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro.Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatuperusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja,tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalahpenduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertianSumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi 2 maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitusumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu guru. Salah satu yang ditempuh oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja guru, misalnya dengan melalui pemeliharaan guru .sukses tidaknya seorang guru dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja guru.

Menurut **(Indriasari 2019)** kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Kualitas dari sumber daya itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua sumber daya manusia memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut **(Astuti 2019)** kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Oleh sebab itu, banyak organisasi yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Unsur yang paling dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru adalah pembentukkan karakteristik individu karena pembentukkan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (guru) merupakan pelopor segalanya. Karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada organisasi. Guru yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan guru tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi sekolah. Begitupula sebaliknya, guru dengan karakteristik yang buruk akan menghambat Sekolah dalam beroperasi dan berkembang **(Rahmawardani, Sunuharyo, and Administrasi 2019)**..

Menurut **(Astuti 2019)** Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja guru.

Menurut **(Kadafi 2020)** Karakteristik individu adalah setiap orang yang mempunya pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuanyang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akanterbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut **(Subyantoro 2016)** Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan**.**

Menurut **(Yuliati 2020)** karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang mendorong efektifitas individu saat bekerja. Guru akan bersemangat terhadap pekerjaannya apabila pekerjaannya bermakna, pekerja mengetahui hasil kerja dan pekerja bertanggung jawab secara pribadi atas hasil kerjanya. Makin ketiga keadaan psikologis ini ada maka makin tinggi motivasi, kinerja dan kepuasan kerja dan makin rendah kemangkirannya serta kemungkinan ia keluar dari organisasi.

Dengan adanya penurunan kinerja guru dikhawatirkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang pada akhirnya dapat merugikan sekolah. Dengan melakukan analisa pada karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru karena guru adalah salah satu sumber daya penentu bagi keberhasilan suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut **(Lubis 2020)** menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **(Melianah 2020)** mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi guru.

Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik, yaitu seperti tidak adanya ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya para guru didalam ruangan. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengarah kepada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok/ jarak antar para guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap rendahnya disiplin dan motivasi kerja guru sehingga mereka kurang terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin.

Berdasarkan sumber yang didapat dari guru SMP Swasta Alam Islami Mumtaz dimana Perencanaan peningkatan kinerja guru di SMP Swasta Alam Islami Mumtaz sudah terlaksana dengan rapat / pertemuan setiap akhir pekan (Jumat) antara kepala sekolah majelis guru dan personil sekolah lainnya sehingga dapat ditentukan perencanaan yang tepat dalam kinerja guru. Pengorganisasian peningkatan kinerja guru di Sekolah Alam Islami Mumtaz masih kurang, karena masih terdapat guru tingkat pendidikan SMA pada jenjang SMP dan pengelompokan guru yang mengajar masih ada yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampuni. Pelaksanaan kinerja guru di Sekolah Alam Islami Mumtaz pada masih banyak yang belum terlaksana karena fasilitas dan pendukung sekolah pada proses belajar mengajar masih kurang. Evaluasi peningkatan kinerja guru di Sekolah Alam Islami Mumtaz dilakukan dengan memberikan arahan/bimbingan dan perbaikan - perbaikan kinerja guru. Namun demikian jika hasil pembinaan tidak menunjukkan hasil yang signifikan, maka dengan sangat menyesal sekali, terpaksa dilaksanakan pemutusan hubungan

kerja.

Berdasarkan uraian diatas, sehingga penulis tertarik untuk meneliti mengenai **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kurangnya kenyamanan pada ruang kerja guru yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja
2. Kinerja guru belum optimal yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman.
3. Karakteristik individu yang masih rendah pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota
4. Kurangnya penerapan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi kinerja guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota
5. Kurangnya penerapan karakteristik individu oleh guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota
6. Kurangnya kesadaran guru terhadap pekerjaan yang dimiliki pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota
7. Masih rendahnya kompetensi atau kemampuan kerja guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota

8. Kurangnya displin kerja guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota
9. Banyak ditemukan guru yang tidak melaksanakan kewajibannya dengan baik dan tepat waktu.
10. Kurangnya budaya organisasi yang diberikan oleh pimpinan pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota

1.3 Batasan masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, akan tetapi dari banyak faktor tersebut dalam penilitian ini hanya akan memfokuskan pada variabel karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap lingkungan kerja Guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota ?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja Guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota ?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota ?
6. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja Guru melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota ?
7. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Guru melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Guru SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap lingkungan kerja Guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lim a Puluh Kota

2. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota

3. Untuk mengetahui karakteristik individu terhadap kinerja Guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota

4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota

5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota

6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja Guru melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Guru SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota

7. Untuk mengetahu pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Guru melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Guru SAIM Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.6 Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi sekolah islam mumtaz ini diharapkan dapat membantu sekolah islam mumtaz kecamatan mungka kabupaten lima puluh kota untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada sekolah islam mumtaz kecamatan mungka kabupaten lima puluh kota.
2. Bagi Akademik Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada sekolah islam mumtaz kecamatan mungka kabupaten lima puluh kota.
3. Bagi peneliti selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.