

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas, merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berhubungan terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada di dalamnya merupakan suatu talenta yang tak bisa dipisahkan.

Pendidikan pada hakikatnya merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap proses pendidikan terus dibangun dan dikembangkan agar proses pelaksanaannya menghasilkan generasi yang diharapkan. Sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Guru merupakan tenaga utama di sekolah, mereka merupakan ujung tombak seluruh kegiatan, pendidikan dan pengajaran nasional maupun bagi sekolah dan masyarakat setempat. Guru dipercaya oleh orang tua untuk mendidik putra-putri nya. Melalui guru siswa dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui guru pula sebagian alih budaya terjadi dari generasi ke generasi. Karena guru memegang peran utama dalam proses pendidikan dan pengembang

sumber daya manusia, maka upaya melibatkan motivasi dan kualitas agar berprestasi. Untuk menunjang itu semua maka seorang guru harus mempunyai kompetensi yang baik, pengembangan karir yang baik, dan lingkungan kerja yang baik, dimana hal ini akan berdampak pada kinerja seorang guru.

Kinerja atau *performance* yaitu menggambarkan tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. **Handoko** dalam **Maya (2013)** “tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya dinamakan *Level Of Performance*”. Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **Spencer** dalam **Iskandar, dkk (2014)** kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yaitu : watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuannya untuk menghasilkan prestasi kerja.

Menurut **Rivai** dalam **Alfa (2018)** pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dala rangka mencapai karir yang diinginkan. **Yuniarsi** dalam **Alfa (2018)** pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaa pekerjaan. Menurut **Sutrisno** dalam **Mariawati, dkk (2018)** lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada didalam maupun diluar sekolah, dan diantara kesemuanya itu saling berinteraksi dan saling mempengaruhi.

Penelitian yang dilakukan oleh **Distyawati (2019)** “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh **Rusby, dkk (2017)** “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kebangsaan Kebun Sireh Pulau Pinang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SK Kebun Sireh Melalui Kepuasan Kerja. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian secara langsung (regresi) yang secara keseluruhan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Yumaroh, dkk (2017)** “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.

SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota adalah sekolah negeri yang beralamat Jalan Tan Malaka, Jorong Suliki Baruah, Nagari Suliki, Kecamatan Suliki, Kabupaten 50 Kota Sumatera Barat. Berdiri pada tahun 1960 hingga berdiri dan berkembang sampai saat ini, yang dipimpin oleh Ibu Zurniati, M.PD sebagai kepala sekolah SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota. Jumlah guru yang ada di SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota adalah sebanyak 42 Orang, yaitu guru tetap dan guru tambahan yang aktif. SMP ini memiliki 16 ruang kelas, 1 ruang laboratorium dan 1 ruang perpustakaan.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Guru
SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota
di Tahun Ajaran 2017/2018

NO	Sasaran Strategis	Realisasi	Target
1	Peningkatan nilai ujian sekolah per mata pelajaran di atas rata-rata jenjang SMP	75%	100%
2	Pencapaian nilai siswa dalam Ujian Nasional dengan kategori terbaik dengan nilai diatas rata-rata	70%	100%
3	Meraih prestasi dalam lomba di tingkat nasional pada siswa	65%	90%
4	Meningkatkan prestasi sekolah dari segi akademik dan non akademik.	65%	100%

Sumber : Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota.

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa kinerja guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota masih belum maksimal. Dapat kita lihat bahwa sasaran

strategis yang pertama adalah peningkatan nilai ujian sekolah permata pelajaran di atas rata-rata jenjang SMP, dengan tingkat realisasi sebesar 75% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 100%, sasaran strategis yang kedua adalah pencapaian nilai siswa dalam ujian Nasional dengan kategori terbaik dengan nilai di atas rata-rata, dengan tingkat realisasi 70% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 100%, sasaran strategis yang ketiga adalah meraih prestasi dalam lomba tingkat nasional pada siswa, dengan tingkat realisasi 65% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 90%, sasaran strategis yang keempat adalah meningkatkan prestasi sekolah dari segi akademik dan non akademik, dengan tingkat realisasi 65% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 100%.

Tabel 1.2
Jumlah Tingkat Pendidikan Guru
SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota
Tahun 2018

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Guru
1	SMA	7
2	DIII	1
3	S1	32
4	S2	2

Sumber : Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat jumlah pendidikan S1 sebanyak 32 orang, dimana seharusnya tingkat kompetensi gurunya baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, namun hal ini bertolak belakang dengan realita yang terjadi di SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengembangan**

Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus Pada Guru SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena di atas dan dalam kajian SDM banyak yang mempengaruhi pengembangan karir pada SMP NEGERI 2 KECAMTAN SULIKI KABUPATEN 50 KOTA maka dapat di indentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya pencapaian kinerja guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota disinyalir dari kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja masih belum bisa diandalkan.
2. Kinerja yang tidak stabil.
3. Kompetensi yang di miliki oleh guru di Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota masih rendah.
4. Penempatan kerja guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota yang masih belum tepat.
5. Kurangnya pengalaman dan pengetahuan guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota.
6. Pengembangan karir yang membutuhkan waktu lama kurang memotivasi guru untuk bekerja lebih baik.
7. Kurangnya penghargaan prestasi guru dalam memberikan kinerja yang baik di SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota.
8. Lingkungan kerja yang di miliki di Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 belum optimal.
9. Fasilitas yang diberikan sekolah dalam mengajar kurang memadai.

10. Sikap atasan dan rekan sekerja pada Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variable bebas adalah Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja. Variabel terikat adalah Kinerja Guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 KOTA.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi Instansi

Sebagai informasi tentang arti penting pendidikan bagi kesempatan pengembangan karir serta berbagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan oleh instansi dalam peningkatan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat di jadikan salah satu sumber bacaan yang dapat di pertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan di harapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah manajemen sumber daya manusia sebagai bahan informasi bagi pihak yang mungkin akan memrlukannya.

3. Bagi Penulis

Sebagai bahan pengalaman yang sangat berarti dalam merapkan ilmu pengetahuan yang di peroleh di bangku kuliah, terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat akademis untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

4. Bagi Akademis

Sebagai pengembangan ilmu di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.