

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman merupakan tantangan bagi manusia, untuk itu sumber daya manusia merupakan modal utama dalam menghadapi tantangan tersebut. Dalam dunia pendidikan ikut terpengaruh perkembangan tersebut seiring dengan perkembangan manajemen sumber daya manusia. Tuntutan zaman terhadap kebutuhan tenaga-tenaga pendidikan juga turut mengalami perkembangan yang pesat. Fenomena global memberikan isyarat bagi keberadaan sumber daya manusia, dimana peranannya dalam organisasi bisnis dan non bisnis semakin penting dan turut menentukan pencapaian sasaran organisasi. Dengan kondisi seperti ini akan mendorong fleksibilitas peran dan fungsi sumber daya manusia itu sendiri yang sedikit demi sedikit akan tergeser oleh inovasi teknologi komputer yang berorientasi pada padat modal dan bergerak menjauhi padat karya. Inilah fenomena yang sedang terjadi dan harus dicermati oleh setiap pihak agar sumber daya manusia terus diakses dalam segala bidang terutama di dunia pendidikan.

Keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dapat memberikan sesuatu hal yang positif dalam perkembangan organisasi dan untuk pencapaian tujuan secara jangka panjang. Hal tersebut tentu saja memerlukan alokasi sumber daya organisasi yang optimal sehingga terciptanya kinerja yang tinggi dari setiap guru. Perwujudan kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusianya yang terspesifikasi yang berasal dari kinerja individu maupun kinerja kelompok. Realitanya kinerja (produktivitas) kerja guru umumnya disebabkan oleh motivasi kerja yang didukung dengan komunikasi yang baik

antar guru dan pemberian kesejahteraan yang dapat mendorong semangat seorang guru dalam bekerja pada organisasi yang bersangkutan.

Beberapa organisasi yang sukses telah dirancang berdasarkan filosofi yang sangat berbeda-beda yaitu didasarkan pada pandangan bahwa motivasi merupakan senjata yang paling kompetitif dan ampuh (Nadler, 2011:95). As'ad (2015:29), menekankan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang, dengan adanya motivasi kerja, maka tenaga kerja secara individual akan berusaha untuk meningkatkan usahanya.

Penelitian ini akan dilakukan di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo yang akan mengamati pengaruh motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja guru, hal ini perlu dilakukan melihat fenomena persaingan di dunia pendidikan, terutama persaingan antar madrasah di Kabupaten Sidoarjo dalam pemberian kualitas pelayanan sebaik-baiknya terhadap siswa. Status pelayanan yang memuaskan bagi siswa tidak terlepas oleh keberadaan kinerja sumber daya manusianya yang terstruktur dalam organisasi lembaga pendidikan tersebut. Kualitas pelayanan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga kedua hal ini merupakan hubungan yang tidak dapat dipisahkan karena saling mendukung satu sama lain. Motivasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi yang baik antar guru dapat mempengaruhi kinerja guru hal tersebut sejalan dengan Hondoko (2014:272) bahwa komunikasi adalah penyampaian gagasan kepada orang lain. Pemberian kesejahteraan yang memuaskan guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ranupandojo (2015:15) yaitu kesejahteraan adalah suatu program yang berhubungan dengan kegiatan memelihara kondisi fisik dan mental, sehingga

dengan kondisi fisik dan mental yang baik tentunya akan meningkatkan kualitas kerja. Berdasarkan hal tersebut maka perlu untuk mengamati pengaruh motivasi, komunikasi, kesejahteraan terhadap kinerja guru.

Berhubung alokasi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo ini menjadi vital, tentu proses menggerakkannya menjadi sorotan utama pada level manajemen organisasi dengan dasar pengambilan keputusan menyangkut perhatian pada kinerja guru yang dikarenakan oleh motivasi mereka dalam bekerja. Disinilah dibutuhkan proses pencermatan dan penyikapan atas motivasi guru dalam bekerja. Dengan ditemukannya dasar pengambilan keputusan yang akurat dan terukur, maka dapat memberikan kiat peningkatan dalam kinerja guru dalam berorganisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, komunikasi dan kesejahteraan guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo?
2. Apakah motivasi, komunikasi dan kesejahteraan guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo?
3. Di antara motivasi, komunikasi dan kesejahteraan guru, manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi, komunikasi, kesejahteraan guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui motivasi, komunikasi, kesejahteraan guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui motivasi, komunikasi, kesejahteraan guru berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak seperti berikut ini :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan proses belajar bagi penulis dalam turut serta mengembangkan ilmu pengetahuan atas implikasi ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan selama ini.
2. Bagi Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo, penelitian ini dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan untuk memahami tingkah laku guru dalam bekerja sejalan dengan batasan motivasi, komunikasi, kesejahteraan dalam bekerja itu sendiri.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.