

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, yang berperan dalam bidang pembangunan, baik pembangunan secara mental maupun pembangunan secara material untuk kemajuan bangsa. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia di Indonesia harus dapat ditingkatkan dari tahun ke tahun. Peningkatan tersebut bukan karena alasan, di Indonesia sendiri mempunyai potensi alam melimpah yang nantinya dapat dikelola oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan berbagai sektor. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan mempunyai sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya alam di Indonesia yang melimpah.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut salah satunya melalui proses pendidikan. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik dan tidak dapat dipungkiri lagi. Masyarakat semakin berkualitas, mampu bersaing secara kompetitif, di era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non-fisik.

Pendidikan mempunyai peran signifikan dan bahkan merupakan pranata utama dalam penyiapan SDM. Pendidikan pada dasarnya

menyiapkan peserta didik untuk hidup pada era mendatang yang akan ditandai dengan perubahan dalam segala aspek termasuk teknologi yang begitu cepat. Lembaga pendidikan harus merubah orientasinya dengan tidak hanya melatih peserta didiknya menguasai suatu keterampilan, tetapi lebih dari itu juga harus menyiapkan mereka untuk memiliki daya adaptasi yang baik, mau hidup berdampingan dengan baik dalam masyarakat yang multikultur, multireligi, dan multi etnis (Wagiran,2013:57).

Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sekolah dasar yang merupakan cikal bakal awal mula seorang manusia memulai sebuah pendidikan formal. Sekolah dasar merupakan tingkat pendidikan pertama yang mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktivitas kehidupan bermasyarakat. Proses pendidikan secara nasional Indonesia memiliki tujuan yaitu : mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab (Supardi, 2016:60).

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan tanpa mengesampingkan penunjang lain. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak

ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Untuk itu agar proses belajar mengajar dapat berjalan maksimal maka diperlukannya tenaga pendidikan dan faktor pendukung yang lain agar dapat bekerja secara maksimal. Kinerja secara umum merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi. kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo merupakan sekolah dasar yang menerapkan *system* terintegrasi dengan pendekatan tematik yang berspektif Internasional. Sekolah ini tidak hanya mengembangkan aspek akademis saja tetapi juga membentuk karakter serta kepribadian anak sesuai dengan nilai-nilai islami sehingga anak tidak hanya mempunyai kecerdasan intelektual saja tetapi juga mempunyai kecerdasan emosional dan spiritual. Untuk itu diperlukan tenaga pendidikan dan tenaga penunjang yang berkualitas.

Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai banyak siswa dan banyak tenaga kerja, SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo tidak lepas dari masalah Sumber Daya Manusia. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja sumber daya manusia motivasi yang diterima oleh setiap tenaga pengajar serta keadaan lingkungan kerja disekolah SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo, lingkungan yang nyaman yang sesuai dengan keinginan tenaga pengajar akan membuat guru semakin bersemangat dalam menjalankan kewajibannya.

Motivasi yang diterima oleh setiap karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja juga perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat menunjang aktivitas karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya, karyawan akan sulit untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Perusahaan atau Sekolah Dasar Islam Roudlotul Jannah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai sehingga loyalitas karyawan pada perusahaan akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan bekerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja yang baik, diharapkan mampu memberikan motivasi kerja. Hal ini dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. (Sunyoto, 2015:37).

Tersedianya lingkungan kerja yang memadai sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan termotivasi untuk dapat bekerja secara maksimal yang akan membuat karyawan merasa puas, baik kepuasan terhadap lingkungan kerja lembaga pendidikan yang memadai serta motivasi yang didapatkan dari pihak lembaga pendidikan khususnya Kepala Sekolah maupun sesama karyawan yang sesuai dengan harapan

masing-masing guru, sehingga apabila karyawan telah merasa puas maka diharapkan tujuan utama lembaga pendidikan akan tercapai dengan mudah.

Menurut Wibowo (2015:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berimbas pada Kinerja Karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di SDI Roudlotul Jannah Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi beberapa aspek berikut ini :

1.4.1 Aspek Akademis

Bagi pihak akademis penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi di perpustakaan STIE Mahardhika yang dapat digunakan sebagai rujukan penelitian terdahulu mengenai manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan wawasan bagi mahasiswa yang telah menerima mata kuliah manajemen sumber daya manusia dibangku perkuliahan.

1.4.3 Aspek Praktis

Bagi pihak praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan pertimbangan keputusan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan dari segi pemberian motivasi terhadap karyawan serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.