

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan menempati kedudukan yang strategis dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia yang searah dengan arus reformasi dan demokrasi menuju masyarakat madani. Dewasa ini terasa adanya keresahan dalam masyarakat karena tampaknya gejala kesenjangan antara keluaran lembaga-lembaga pendidikan dengan tersedianya lapangan kerja yang tidak seimbang. Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Sebagai suatu sistem pendidikan nasional mempunyai tujuan yang sangat jelas, seperti yang telah dijelaskan dalam undang – undang pendidikan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbakti luhur serta memiliki pengetahuan dan ketrampilan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kepribadian yang mantap dan memiliki tanggung jawab yang tinggi kepada masyarakat dan bangsa.

Sekolah Menengah Pertama merupakan jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus sekolah dasar. Sekolah menengah pertama ditempuh dalam waktu tiga tahun mulai dari kelas 7 sampai kelas 9.

Kedudukan guru sebagai seorang trainer di sekolah, khususnya sekolah menengah pertama mempunyai peranan untuk mengatur, mengorganisasi, mengarahkan dan melatih dengan mendayagunakan segala sumberdaya yang dimiliki baik dari pribadi guru itu sendiri maupun dari sekolah guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karena itu untuk mendapatkan guru yang berkualitas perlu adanya peningkatan mutu dan metode belajar yang mudah dipahami serta memiliki kemampuan profesional dan berpengalaman sebagai guru.

Jika pendidik merupakan salah satu hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompetensi maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu para pendidik (guru) harus memiliki prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan. Untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Faktor faktor

yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain : motivasi, disiplin, tanggung jawab dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri. Menurut Wibowo (2010:379) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Pentingnya motivasi kerja bagi sebuah organisasi yakni sebagai pendorong karyawan atau pegawai. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Prestasi kerja dapat dilihat dari motivasi kerja karyawannya. Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk bekerja dengan baik, dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga dapat mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan – kebutuhan manusia.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Sedangkan disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno dalam Sutrisno (2012:96) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:212) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Organisasi atau perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja untuk menunjukkan prestasi kerja optimal.

Tanggung Jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Sedangkan Tanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Rasa tanggung jawab sejati haruslah bersumber pada nilai-nilai asasi kemanusiaan. Nilai-nilai tersebut didapatkan secara langsung oleh seseorang. Dasar-dasar nilai kemanusiaan kita dapatkan dari proses sosialisasi dan adaptasi dalam lingkungan. Dalam proses adaptasi tersebut seseorang dihadapkan oleh godaan yang dapat mengganggu segala

kewajiban dan target yang telah kita tetapkan. Tidak jarang seseorang dihadapkan oleh masalah yang perlu penanganan secara *just-in time*. Oleh karena itu diperlukan sikap bertanggung jawab kepada diri sendiri untuk menghadapi segala godaan yang muncul tersebut.

Lingkungan kerja menurut pendapat Sedarmayanti (2012:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, dimana metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik bagi perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Schultz (2010:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas kerja. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas maka penelitian ini bermaksud mengungkap “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Tanggung Jawab Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Negeri 2 Ngoro Kabupaten Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi, disiplin, tanggung jawab dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 2 Ngoro Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah Motivasi, disiplin, tanggung jawab dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 2 Ngoro Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah diantara motivasi, disiplin, tanggung jawab dan lingkungan kerja ada yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 2 Ngoro Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial motivasi, disiplin, tanggung jawab dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 2 Ngoro Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi, disiplin, tanggung jawab dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 2 Ngoro Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh dominan motivasi, disiplin, tanggung jawab dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 2 Ngoro Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

a. Bagi penulis

- 1) Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi manajemen.
- 2) Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori–teori kedalam suatu kenyataan yang terjadi dilapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.
- 3) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai atau guru.

b. Bagi perguruan tinggi

- 1) Dapat menjadi referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai hal serupa.
- 2) Memberi masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) khususnya, atau kajian bagi penelitian – penelitian berikutnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

2. Aspek pengembangan Ilmu pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya untuk ilmu dibidang sejenis dalam penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

3. Aspek praktis

a. Bagi sekolah

Bagi sekolah sebagai obyek penelitian diharapkan agar supaya penelitian dapat menjadi bahan masukan untuk pertimbangan berkaitan dengan motivasi, disiplin, tanggung jawab dan lingkungan kerja khususnya dalam peningkatan prestasi kerja guru SMP Negeri 2 Ngoro Kabupaten Mojokerto.

b. Bagi Guru

Bagi guru agar dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja di sekolah. Sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.