

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak manusia di lahirkan hingga sepanjang hidupnya, manusia tidak terlepas dari suatu kebutuhan mendapatkan pendidikan. Di Indonesia pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus di dukung karena kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari kemajuan pendidikannya.

Pembangunan Indonesia telah terasa di segala bidang. Demikian pula di bidang pendidikan yang berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut diperlukan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan nasional. Penyempurnaan tersebut sebaiknya disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan masyarakat serta kebutuhan masyarakat. Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral pengembangan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terpenting bagi suatu institusi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada institusi.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Keberhasilan pendidikan dapat kita lihat dari hasil pendidikan itu sendiri. Peserta didik atau siswa yang merupakan *input* dari pendidikan dan akan menjadi produk dari pendidikan itu sendiri yang memperlihatkan prestasinya.

Prestasi yang diperoleh siswa dipengaruhi oleh keadaan peserta didik itu sendiri (faktor intern) ataupun faktor di luar peserta didik itu sendiri. Faktor intern dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor fisiologis dan faktor psikologis. Faktor fisiologis berupa keadaan kesehatan jasmani peserta didik. Faktor psikologis berupa tanggapan, perhatian, pengamatan, fantasi, ingatan dan cara berpikir. Faktor psikologis walaupun termasuk faktor intern, faktor ini sedikit banyak juga mendapat pengaruh dari faktor ekstern. Faktor ekstern yang berpengaruh terhadap prestasi siswa dapat berupa manusia maupun bukan manusia. Salah satu faktor bukan manusia adalah kurikulum yang berlaku, faktor instrumen yang berkaitan dengan sarana untuk mengoptimalkan prestasi peserta didik. Guru sebagai salah satu faktor ekstern dari keberhasilan peserta didik dalam pencapaian prestasi yang optimal tidak dapat dipandang sebelah mata. Bahkan bukan tidak mungkin di suatu kondisi tertentu guru menjadi penentu yang utama dan terutama dalam menghantarkan para peserta didik mencapai prestasi yang optimal pada masing-masing peserta didik.

Di Indonesia pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya. Guru juga merupakan aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah, guru sangat berperan dalam maju mundurnya pendidikan maka harus bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab kualitas dan kinerjanya yang optimal.

Kompetensi atau kemampuan setiap guru dalam melakukan tugasnya berbeda-beda tergantung pada sikap dan perilaku serta motivasi yang dapat menjadi potensi untuk mendorong individu berperilaku dengan cara tertentu. Berbicara tentang aspek kompetensi guru, hal yang paling penting untuk ditampilkan adalah efektifitas kerja dari guru tersebut. Kinerja dalam hal ini didefinisikan sebagai tujuan yang dapat dicapai oleh seorang tenaga kerja. Beberapa teori dan hasil studi mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai hal. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik (misalnya: kebutuhan akan perumahan), psikologis (misalnya: beribadah), atau sosiologis (misalnya: kebutuhan untuk berinteraksi sosial). Implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh oleh upaya peningkatan motivasi dari pimpinan.

Kesadaran akan kompetensi guru juga menuntut tanggung jawab berat bagi pribadi guru. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Setelah guru dapat melaksanakan kewajiban secara optimal dalam bekerja guru juga mempunyai hak untuk mendapatkan suatu imbalan berupa insentif berupa gaji ataupun imbalan lain berupa *reward* atau suatu penghargaan sesuai dengan bidangnya.

Mengingat begitu besarnya peranan guru dalam mendorong para peserta didik untuk mencapai puncak prestasi masing-masing, kualitas guru yang

memadai sangatlah diperlukan guna mencapai tujuan pendidikan nasional yang tidak hanya mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga mencetak generasi yang berbudi pekerti yang luhur. Guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia pendidikan (guru) dapat dilakukan dalam berbagai cara salah satunya adalah dengan pendidikan dan pelatihan yang teratur dan berkesinambungan yang dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Namun pendidikan dan pelatihan yang baik tidak akan bermanfaat bagi peserta didik bila tenaga kependidikan sendiri tidak mampu atau bahkan tidak sepenuh hatinya menularkan pengetahuan yang ada pada dirinya kepada para peserta didik. Sehingga diperlukan suasana yang benar benar bersinergi antara faktor intern siswa dengan faktor ekstern siswa yang dapat berupa kemampuan tenaga kependidikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sebagai alat *transfer* pengetahuan maupun budi pekerti dari tenaga kependidikan itu sendiri kepada peserta didik. Motivasi tenaga kependidikan sendiri sedikit banyak juga mendapat pengaruh dari suasana kerja dan bagaimana pimpinan mengelola sebuah sekolah. Dalam suasana kerja ini seorang pemimpin dapat mengubah segala sesuatunya. Bila pemimpin dapat memimpin dengan baik maka para bawahan tentu akan bekerja dengan penuh semangat dan termotifasi untuk mengembangkan kemampuan dirinya sendiri yang sudah barang tentu akan bermanfaat bagi para peserta didik.

Semangat kerja adalah daya dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya baik dalam mengatasi masalah maupun dalam dalam menikmati pekerjaannya bukan sebagai beban. Menurut Maier (1999:180), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri yaitubekerjaitu benar-benar diinginkannya. Hal ini mengakibatkanorang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Guna mengatasi kesulitan yang dihadapi oleh seorang guru baik kesulitan dari faktor dirinya sendiri maupun berasal dari murid-muridnya diperlukan motivasi yang lebih dari guru tersebut. Motivasi yang tinggi akan membuat seorang guru tetap terus berusaha untuk membimbing murid-muridnya tanpa mengenal lelah. Seseorang dengan motivasi yang besar akan menikmati pekerjaannya dan terus bertahan dalam kesulitannya dalam melaksanakan tugas.

Seorang guru memperoleh penghasilan berupa gaji yang secara rutin dan insentif di luar gaji.Insentif atau penerimaan di luar gaji disesuaikan dengan anggaran kegiatan yang dilaksanakan.Kebijaksanaan insentif yang tepat akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi sehingga semangat dan efektivitas kerjanya meningkat. Insentif yang layak akan diterima dengan

suka cita, sehingga pegawai mampu bekerja lebih sempurna, lebih bergairah dan sanggup untuk berpikir lebih jernih, lebih terbuka dan lebih tenang.

Pemberian insentif sering menimbulkan kecemburuan yang dapat berdampak pada penurunan semangat dan efektifitas kerja pegawai. Kebijakan pemberian insentif harus benar-benar dikaji dengan mempertimbangkan banyak aspek terutama aspek keadilan. Pada guru yang bekerja lebih produktif dan efektif tentunya harus menerima insentif yang lebih besar dari pada yang malas bekerja.

Selain motivasi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat seorang guru akan merasa lebih tenang dan lebih nyaman dalam bekerja sehingga akan bekerja lebih baik dan bekerja lebih bersemangat seseorang yang bekerja pada lingkungan yang lebih nyaman dan suasana kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat kerjanya.

Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik yang terdiri atas keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja berupa non fisik salah satunya adalah pengaruh seorang pemimpin dalam memberikan suasana kerja yang lebih nyaman terhadap bawahannya, semangat kerja bawahan tidak akan muncul dengan mudah, semangat kerja akan muncul dari faktor *intern* individu maupun faktor *ekstern* melalui motivasi. Faktor lain yang ikut mendorong bawahan untuk melaksanakan pekerjaan adalah adanya komunikasi dan disiplin kerja. Komunikasi merupakan sebuah sarana untuk melakukan koordinasi atas tugas dan

tanggungjawab yang dijalankan secara sehingga dengan suka rela bawahan akan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Terwujudnya hal tersebut diatas sangat tergantung pada bagaimana pemimpin dapat membuat suasana yang baik guna meningkatkan semangat kerja dan selanjutnya juga akan meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah iklim organisasi atau kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja organisasi dan iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja organisasi ini mempengaruhi individu melalui cara yang tidak tampak mata. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dalam tanggungjawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pada dasarnya kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan faktor dari luar diri pendidik yang kemudian mewujudkan pada sikap profesi pendidik. Sikap profesi mempengaruhi tindakan pendidik dalam menjalankan aktivitas

kerjanya. Sikap profesi pendidik dapat dilihat dalam bentuk motifasi kerja yang di tampilkan, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang pendidik mampu bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang tinggi.

Mengingat besarnya peran guru dalam mendorong para peserta didik untuk mencapai puncak prestasi masing-masing, sehingga kinerja guru yang baik sangat diperlukan. Pengertian kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (Bernadin & Russell, 1993:379). Kinerja seorang guru akan terlihat dari prestasi para peserta didik apakah mampu mendapatkan puncak prestasi. Dalam mencapai puncak prestasi peserta didik akan bersinergi dengan guru yang membimbingnya. Semangat seorang siswa dalam belajar baik dalam lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah sangat diperlukan, demikian halnya semangat kerja guru selain mendorong semangat belajar siswa juga akan mendorong kinerja guru itu sendiri ke tingkatan yang lebih baik. Kinerja dan kepuasan kerja guru sebagai suatu perwujudan dan perilaku profesional seseorang dilingkungan sekolah juga tidak lepas dari kontribusi baik internal maupun eksternal. Melihat latar belakang penelitian tersebut di atas perlu kiranya dilakukan penelitian untuk mengungkap faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja guru. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul: KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA

KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 2 WONOGIRI DAN SMP NEGERI 1 SELOGIRI KABUPATEN WONOGIRI.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja dan kepuasan kerja guru sebagai suatu perwujudan sikap dan perilaku profesional seseorang di lingkungan sekolah juga tak akan lepas dari pengaruh baik internal maupun eksternal, identifikasi masalah yang melekat dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang signifikan bagi peningkatan kinerja seseorang guru sebagai pendidik Pada SMP Negeri2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri di Kabupaten Wonogiri menjadi contoh yang menarik dan perlu mendapatkan perhatian sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Adakah kinerja pendidik pada SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri di Kabupaten Wonogiri diharapkan meningkat secara signifikan seiring dengan meningkatnya status sekolah. Perubahan status tentu juga melahirkan konsekuensi pada perubahan tuntutan dan hasil kerja sesuai dengan status baru yang dimiliki.
3. Adakah lingkungan kerja sekolah sebagai suatu wawasan wiyata mandala, ada kalanya mendapatkan porsi perhatian sebagai lingkungan fisik semata, upaya untuk melihat dan mendapatkan perhatian sebagai lingkungan kerja harus pula mendapatkan perhatian yang cukup sehingga bias menjadi

sebuah lingkungan yang kondusif bagi proses pembelajaran khususnya dan mencapai tujuan pendidikan umumnya.

4. Adakah insentif atau finansial tidak selalu menjadi orientasi utama yang akan di capai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dapat mengaktualisasikan diri dan potensi secara optimal terhadap nilai tertentu terlebih yang diyakini akan memberikan manfaat bagi orang banyak, bangsa dan Negara tentu bias menjadi kebanggaan tersendiri bagi orang tersebut.

C. Batasan Masalah

Penelitian tentang kontribusi lingkungan kerja, insentif terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja guru membutuhkan suatu pembahasan yang luas dan terperinci, namun dalam penelitian ini diarahkan pada permasalahan, kinerja guru, kepuasan kerja, lingkungan kerja, insentif di SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2012/2013.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah kontribusi lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui kepuasan kerja ?

2. Adakah kontribusi lingkungan kerja dan insentif yang optimal mengakibatkan kepuasan kerja?
3. Adakah kontribusi kepuasan kerja yang optimal mengakibatkan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji kontribusi lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.
2. Untuk menguji kontribusi lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini berkaitan erat dengan dunia pendidikan sehingga menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi peneliti.

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas manfaat penelitian ini secara praktis adalah:

1. Bagi guru pada SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri di Kabupaten Wonogiri penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumber pemikiran yang berguna pada pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan kepuasan kerja khususnya

dilihat dari motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan insentif.

2. Bagi para akademisi, hasil dan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pembangunan sumber daya manusia.