

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang dimilikinya. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkecimpung dalam dunia pendidikan bangsa itu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bisa berperan dalam kehidupan. Undang-undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional, menyatakan sebagai berikut.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kualitas pendidikan di wilayah Kab.Bekasi dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan motivasi berprestasi guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang bagus.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Subbag TU UPTD PAUD-SD Kec.Cikarang Utara bapak Nasin Sumanto, SH menyatakan bahwa lulusan untuk tingkat Sekolah Dasar pada tahun ajaran 2010/2011 berdasarkan SKL (Standar Kompetensi Lulusan) dinyatakan lulus 100%, akan tetapi perlu perbaikan dari tingkat pencapaian nilai standar minimum UASBN karena hanya 35% yang mendapatkan diatas nilai standar minimum

UASBN. Untuk itu di butuhkan kinerja yang produktif yang harus di tumbuh dan di kembangkan pada diri guru khususnya di wilayah Kec. Cikarang Utara Kab.Bekasi.

Untuk dapat memperbaiki standar minimum kelulusan, sekolah mengharapkan guru mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi tinggi, selain itu sekolah diharuskan untuk mengoptimalkan tingkat motivasi guru supaya tujuan sekolah dapat dicapai apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk menghasilkan motivasi kerja yang produktif perlu di tumbuh dan kembangkan motivasi berprestasi kedalam diri guru.

Dengan di tumbuh dan kembangkan motivasi berprestasi pada diri guru, maka produktivitas sekolah akan tinggi atau meningkat, produktivitas sekolah disini adalah bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan.. Dorongan atau keinginan yang dimiliki para guru antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor internal sendiri maupun faktor eksternal pada diri guru.

Faktor internal dan faktor eksternal menurut Sondang P. Siagian dalam Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi (2009:294), memaparkan bahwa:

Faktor internal yaitu persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Namun pada kenyataannya, motivasi berprestasi guru tidak selalu dalam kondisi yang optimal (tinggi) kadang kala motivasi guru dalam mengajar dan bekerja demi mencapai prestasi mengalami turun naik (fluktuatif). Banyak faktor yang menyebabkan motivasi berprestasi guru menjadi turun yaitu, ketidakpuasan baik secara materil (gaji, intensif dan barang-barang) dan non materil (pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, pujian dan lingkungan kerja) tidak jarang membuat guru mengurangi usaha dan minat mereka dalam

bekerja yang terlihat dari rendahnya kinerja yang dihasilkan dan menurunnya tingkat motivasi kerja guru tersebut.

Menurunnya tingkat motivasi kerja sebagai cermin dari motivasi berprestasi guru menurut Nitisemito (2000:165) dapat dilihat dari beberapa indikasi dan salah satunya yaitu, dipengaruhi oleh tingkat absensi yang naik/tinggi. Salah satu aspek yang menunjukkan tingkat motivasi guru dalam sebuah sekolah adalah sikap mentalnya dalam bekerja, dimana sikap tersebut dapat tercermin melalui tingkat kehadiran kerjanya.

Motivasi yang dimiliki oleh guru Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi akan sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur yang menjadi faktor pembentuk motivasi diantaranya kebutuhan akan prestasi, penghargaan, tanggungjawab, disiplin. Unsur-unsur tersebut dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan aktivitasnya.

Dalam wawancara dan observasi peneliti dilapangan diwilayah kecamatan Cikarang Utara motivasi kerja yang dilandasi oleh faktor kebutuhan prestasi perlu ditingkatkan dikarenakan tingkat pendidikan guru-guru di sekolah dasar berdasarkan data dan hasil wawancara peneliti dengan bapak Nasim selaku Kassubag TU menyatakan tingkat pendidikan guru Sekolah Dasar 60% memiliki ijazah SMU dan yang sederajat, 25% ijazah D-II, 15% yang memiliki pendidikan tingkat strata satu (S1) dan fakta dilapangan banyak memiliki pendidikan tingkat strata satu yang dimiliki tidak selaras dengan konsentrasi pendidikan dan pekerjaannya yaitu bidang Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD).

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk merasa bertanggung jawab. Fakta dilapangan tanggung jawab guru-guru pada pekerjaan masih perlu untuk ditingkatkan dikarenakan kesadaran akan upaya untuk mempersiapkan rencana pembelajaran yang masih perlu ditanamkan kedalam diri guru, kegigihan mereka untuk mendorong keberhasilan belajar siswa yang masih perlu ditingkatkan, dan kesadaran

akan upaya mereka untuk meningkatkan kompetensi diri yang masih perlu dikembangkan, kadangkala mereka absen mengajar karena berbagai alasan yang tidak dibenarkan. Kami melihat cukup kentarnya gejala-gejala ini terdapat pada beberapa sekolah di sekitar tempat kami bertugas, dan tidak tertutup kemungkinan bahwa gejala ini juga terdapat di sekolah-sekolah lain dalam wilayah Kecamatan Cikarang Utara. Sudah tentu persoalan ini harus diatasi dengan menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja guru.

Untuk itu sekolah sebagai salah satu aspek bagi terciptanya mutu pendidikan di wilayah Bekasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya motivasi kerja guru khususnya guru sekolah dasar sehingga faktor-faktor tersebut dapat teridentifikasi dan dapat dicarikan solusi bagi pemecahan masalah yang dihadapi.

Salah satu faktor yang sangat jarang diperhatikan adalah kualitas kehidupan kerja guru disekolah terutama ditataran tingkat terendah yaitu lingkungan sekolah dasar, dimana tingkat pertumbuhan dan perkembangan guru masih perlu peningkatan dari segi kompetensi diri hal ini tercermin dari tingkat pendidikan yang dicapai oleh guru, masih banyak yang belum memenuhi standar kompetensi akademik seorang guru, banyak guru-guru di sekolah dasar yang masih memiliki ijazah sma atau sederajat atau ketika mereka melanjutkan ketataran tingkatan lebih tinggi yaitu sarjana banyak yang memilih jurusan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, banyak kita temui guru sekolah dasar yang memiliki gelar sarjana agama (S.ag) hal ini menandakan masih kurangnya pemahaman guru-guru disekolah dasar tentang restrukturisasi kerja yang terdapat dalam indikator kualitas kehidupan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja disekolah khususnya sekolah dasar adalah tingkat partisipasi kerja guru, restrukturisasi kerja, sistem imbalan yang inovatif, keamanan dan keselamatan kerja. Jika hal ini dilaksanakan maka secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat dan menciptakan motivasi berprestasi pada diri para guru. Dalam pengamatan dan observasi peneliti di lingkungan Sekolah Dasar (SD) kami

menemukan beberapa fakta yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja di Kecamatan Cikarang Utara.

Partisipasi kerja yang masih belum terlaksana dengan baik menyebabkan motivasi dan kinerja guru di sekolah dasar masih membutuhkan peningkatan, misalnya dalam pelaksanaan kegiatan sekolah terlihat bahwa disetiap kegiatan maka guru-guru yang terlibat dalam kegiatan tersebut adalah guru yang sama disetiap kegiatan, hal ini menandakan kurang meratanya partisipasi kerja guru, belum lagi dalam pengambilan keputusan ditingkat sekolah dasar masih terdapat dalam pengambilan keputusan belum dilandasi oleh partisipasi guru hal itu tercermin dari kurangnya dilaksanakan rapat rutin yang membahas tentang tantangan dan kendala yang dihadapi dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Sistem imbalan yang diterapkan masih bersifat tradisional dan kurang inovatif sehingga masih banyak guru-guru yang diberikan imbalan yang masih rendah terutama bagi mereka yang status kepegawaian honorer, dimana upah rendah dengan beban kerja yang padat sehingga tidak sesuai dengan kelayakan kualitas kehidupan kerja yang baik, belum lagi dengan terlambatnya pembayaran gaji karena keterlambatan dana operasional sekolah (BOS) yang belum dapat dicairkan, sehingga banyak guru yang kadang harus menunggu hingga satu atau dua bulan baru gaji diberikan, padahal gaji adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi berprestasi guru khususnya guru sekolah dasar.

Keselamatan dan keamanan kerja yang masih kurang diperhatikan baik itu guru pegawai negeri sipil atau guru yang statusnya honorer, dimana jaminan sosial dan kesehatan masih belum bisa menjamin apabila terjadi sesuatu hal dalam bekerja khususnya bagi guru yang statusnya masih honorer.

Faktor yang selanjutnya adalah faktor lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan unsur dinamis yang ada di sekitar orang bekerja. Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah, dan di



antara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Guru akan mewarnai lingkungan kerja sekolah dan sebaliknya lingkungan kerja sekolah juga akan mempengaruhi guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Komaruddin (2000:231) "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya". Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap guru. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kelengkapan fasilitas kantor, kualitas fasilitas kantor, estetika dan keindahan, serta kebersihan. Hal ini memberikan rasa nyaman pada guru dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta produktivitas sekolah tercapai.

Guru selalu menuntut adanya lingkungan tempat mereka bekerja lebih nyaman sehingga optimalisasi kerja guru dapat tercapai dengan baik. Guru tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat ia bekerja seperti penerangan tidak terpenuhi, suara gaduh, suhu udara terlalu lembab, dan panas (kondisi lingkungan kerja fisik). Selain itu juga perlu diperhatikan tata ruang.

Dengan adanya kemampuan bekerja yang didasari oleh motivasi yang tinggi maka kepuasan kerja dan produktivitas akan meningkat. Guru akan lebih menyukai lingkungan secara umum. Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga perlu ditegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja guru merupakan salah satu faktor yang ikut berpengaruh bagi seorang guru untuk mencapai motivasi dalam kerjanya atau mengajar, hal ini harus mendapat perhatian yang serius dari pihak sekolah. Kondisi lingkungan kerja guru yang memberikan kenyamanan dan keamanan akan membantu guru

dalam melaksanakan tugas-tugas dan beban kerja yang diberikan sekolah kepada guru agar produktivitas sekolah tinggi atau tercapai.

Agar guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan unsur dinamis yang ada pada tempat ia bekerja. Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang peneliti lakukan terhadap beberapa sekolah dasar di wilayah Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, faktor lingkungan kerja ini memang secara umum dalam kategori sedang tapi di perlukan perbaikan baik secara fisik maupun sosial karena peningkatan mutu pendidikan pada Sekolah Dasar di Kec. Cikarang Utara harus di dukung oleh faktor lingkungan kerja sekolah yang kondusif dan lingkungan kerja sekolah merupakan indikator bagi terciptanya mutu pendidikan di wilayah tersebut. Menurut bapak Nasin Sumanto dari segi sarana dan prasarana yang terdapat di wilayah Kec. Cikarang Utara Sekolah Dasar yang memenuhi syarat 50% layak, 40% cukup layak dan 10% tidak layak. Secara sosial, hubungan antarpersonal di kalangan warga sekolah juga terbina dengan baik yang ditandai dengan keselarasan dalam pola pergaulan, kerjasama yang di bina antar warga sekolah masih dalam taraf sedang dan membutuhkan peningkatan karena kerjasama yang terbangun hanya tercermin dari kegiatan KKG saja sehingga masih membutuhkan tindak lanjut yang lebih baik lagi. Kondisi dan beberapa faktor ini akan berpengaruh terhadap motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan perannya.

Selain lingkungan sekolah, peran kepemimpinan kepala sekolah juga penting bagi motivasi berprestasi guru. Dalam menjalankan roda kepemimpinan, kepala sekolah perlu

menggunakan strategi disamping taktik atau siasat kepemimpinan yang tepat. Strategi kepemimpinan ini berisikan iklim dan seni untuk memperoleh dan memanfaatkan dukungan dalam melaksanakan kebijakan dan mencapai maksud yang diinginkan, serta berisi patokan yang perlu dipegang untuk mengerjakan upaya-upaya guna mengejar pencapaian tujuan. Selain itu kepala sekolah juga harus memahami setiap individu bawahannya serta menyesuaikan dengan situasi, sifat dan kondisi yang ada agar gaya yang akan digunakan tidak mengakibatkan hal-hal yang negatif, tetapi harus dapat mendorong dan membangkitkan para guru agar bekerja lebih sungguh-sungguh sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, ada persoalan dalam motivasi berprestasi guru yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja. Hal ini amat terasa di lingkungan SDN di wilayah Kec.Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengungkap seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada sekolah dasar kecamatan Cikarang Utara.

## **B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berangkat dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak bangsa. Motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Hasibuan (1996:112) Mengemukakan bahwa:

individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi ini dimanfaatkan oleh karyawan (guru) karena didorong oleh:

- a. Kebutuhan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- b. Harapan keberhasilannya



c. Nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Motivasi berprestasi guru yaitu suatu dorongan dasar (baik itu dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to more*) perilaku seorang guru dalam bertindak sebagai upaya untuk menciptakan kinerja yang produktif sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif dengan menumbuh dan mengembangkan konsep Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*n Aff*), kebutuhan akan kewenangan (*n Pow*).

Motivasi berprestasi guru di pengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam (*motivasi intrinsik*) dan faktor yang berasal dari luar (*motivasi ekstrinsik*). Faktor yang berasal dari dalam (*intrinstik*) salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja yang terbangun di sekolah. Cascio (2006:24) menyatakan bahwa :

Terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh guru sehingga tercipta rasa aman dalam bekerja, dapat menumbuhkan kepuasan kerja sehingga guru dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Yang kedua adalah konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pendekatan yang dikembangkan oleh institusi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan melalui serangkaian kebijakan yang diterapkan yang meliputi sistem imbalan yang adil, partisipasi warga sekolah, kebijakan pengembangan warga sekolah. Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan dan komitmen dalam bekerja sebagai pemicu dan pembentuk motivasi berprestasi dalam bekerja.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif maka secara tidak langsung institusi pendidikan khususnya Sekolah Dasar akan menjadi lebih kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya. Fokus usaha-usaha kualitas kehidupan kerja bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik tidak hanya dalam peningkatan produktivitas belaka, melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik dalam hal pemenuhan kesejahteraan para pekerja.

Faktor selanjutnya adalah faktor yang berasal dari luar ( *Ekstrinsik* ) yang salah satunya adalah faktor lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan unsur dinamis yang ada di sekitar orang bekerja. Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah, dan di antara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Guru akan mewarnai lingkungan kerja sekolah dan sebaliknya lingkungan kerja sekolah juga akan mempengaruhi guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Peter dan Oslo dalam Sumarwan (2003:271) 'Lingkungan terbagi kedalam dua dimensi, yaitu lingkungan fisik dan sosial'. Lingkungan kerja fisik sekolah adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi sarana dan prasarana yang berada dilingkungan sekolah yang berfungsi untuk menunjang kelancaran penyelenggaraan pendidikan disekolah yang meliputi : penerangan (cahaya), suhu udara (sirkulasi udara), warna, keamanan, kebersihan, gedung sekolah, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, aula, halaman sekolah, kebun sekolah, tempat istirahat. Sedangkan lingkungan sosial sekolah meliputi hubungan yang interaksi yang tercipta dan saling mempengaruhi antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa/masyarakat yang berpengaruh terhadap proses kegiatan belajar mengajar disekolah.

Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap guru. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kelengkapan fasilitas kantor, kualitas fasilitas kantor, estetika dan keindahan, serta kebersihan. Hal ini memberikan rasa nyaman pada guru dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta produktivitas sekolah tercapai.

Guru selalu menuntut adanya lingkungan tempat mereka bekerja lebih nyaman sehingga optimalisasi kerja guru dapat tercapai dengan baik. Guru tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat ia bekerja seperti penerangan tidak terpenuhi, suara gaduh, suhu udara terlalu lembab, dan panas (kondisi lingkungan kerja fisik). Selain itu juga perlu diperhatikan tata ruang.

Dengan adanya kemampuan bekerja yang didasari oleh motivasi berprestasi yang tinggi maka kepuasan kerja dan produktivitas akan meningkat. Guru akan lebih menyukai lingkungan secara umum. Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga perlu ditegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja guru merupakan salah satu faktor yang ikut berpengaruh bagi seorang guru untuk mencapai motivasi dalam kerjanya atau mengajar, hal ini harus mendapat perhatian yang serius dari pihak sekolah. Kondusifnya lingkungan kerja guru yang memberikan kenyamanan dan keamanan akan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan beban kerja yang diberikan sekolah kepada guru agar produktivitas sekolah tinggi atau tercapai.

Agar guru memiliki motivasi berprestasi yang optimal, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan unsur dinamis yang ada pada tempat ia bekerja. Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu

untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja.

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan di atas, maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut.

- 1) Bagaimana gambaran umum motivasi berprestasi guru pada sekolah dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- 2) Bagaimana gambaran umum kualitas kehidupan kerja pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- 3) Bagaimana gambaran umum Lingkungan Kerja Sekolah pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- 4) Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- 5) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- 6) Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dengan judul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi.
2. Untuk mengetahui gambaran umum pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru

3. Untuk mengetahui gambaran umum motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis ataupun secara praktis untuk meningkatkan kualitas pendidikan ditinjau secara umum, dan khususnya peningkatan kualitas pendidikan Sekolah Dasar yang ada di Kabupaten Bekasi.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu administrasi pendidikan khususnya dalam pengembangan bidang sumberdaya manusia. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pendidikan yang terkait dengan peningkatan motivasi berprestasi pada guru, kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah.

##### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut.

- a. Bagi penulis, menambah dalam bidang penelitian sehingga mengetahui dengan pasti pengaruh kualitas kehidupan kerja sekolah dan lingkungan kerja sekolah



terhadap motivasi berprestasi guru sekolah dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi.

- b. Bagi sekolah, dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini sehingga dapat menerapkan konsep kualitas kehidupan kerja sekolah dan menciptakan lingkungan kerja sekolah yang baik sehingga tercipta motivasi berprestasi pada guru Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi dalam proses pembelajaran.
- c. Memberikan peluang bagi para peneliti berikutnya, untuk memberikan kontribusi dalam memperkaya, meningkatkan, maupun mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah yang terhadap motivasi berprestasi pada guru.

#### **E. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan profil variabel-variabel penelitian, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas yang tinggi.

Pengolahan data penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hal ini dilakukan karena penelitian ini berusaha membuktikan teori yang sudah ada, dengan cara membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan. Sehingga data yang diperoleh dan diolah adalah data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan.

#### **F. Struktur Organisasi Tesis**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi tesis.

##### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi landasan – landasan teori yang digunakan untuk membahas materi pokok. Teori – teori yang digunakan antara lain motivasi berprestasi, kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah, kajian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : METODA PENELITIAN**

pada bab ini di paparkan tentang lokasi, populasi dan sample penelitian metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari apa yang menjadi permasalahan penelitian. Bab ini pun mencoba untuk menjawab rumusan masalah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

### **BAB V : .KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Merupakan penutup pada penelitian yang berisi kesimpulan dari analisa masalah dan merupakan jabaran deskriptif dari tujuan yang telah tercapai pada penelitian ini dan rekomendasi yang dapat digunakan untuk perbaikan objek