

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi terdiri dari berbagai unsur di dalamnya, unsur-unsur tersebut meliputi unsur manusia (*man*), bahan baku (*materials*), mesin (*machine*), metode (*methods*), uang (*money*), dan unsur pasar (*market*). Begitu juga dengan dunia pendidikan yaitu sekolah tidak luput dari unsur-unsur tersebut, karena sekolah merupakan bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran, yang di dalamnya terdapat unsur yang paling penting dari sekolah yaitu manusia (*man*), yang terdiri atas peserta didik, tenaga kependidikan, dan masyarakat pemakai jasa pendidikan. Unsur manusia (*man*) tidak dapat begitu saja disamakan dengan unsur-unsur yang lainnya hal ini dikarenakan manusia merupakan makhluk yang kompleks. Setiap manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, dan emosi yang berbeda dengan manusia yang lain dalam setiap pengambilan keputusan maupun tindakannya.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah mengenai motivasi mengajar guru. Sebab guru menurut Hasan (2002) merupakan andalan utama dalam pelaksanaan acara kurikuler. Hal ini senada dengan pendapat Suryadi (2001) yang mengatakan bahwa "pihak yang paling berperan terhadap pendidikan di sekolah adalah guru", ungkapan ini menegaskan bahwa dalam konteks pendidikan guru adalah jantungnya. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaharuan pendidikan secanggih apa pun akan berakhir sia-sia. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2006 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1) bahwa :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang berperan penting dalam proses kegiatan pembelajaran di sekolah.

Guru pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu sekolah. "Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, sebab keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya ini" (Manullang, 2001:3). Dari hal tersebut maka guru merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu sekolah. Sesempurnanya apapun suatu sekolah, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia atau guru sebagai penggerak.

Dalam usaha pencapaian tujuannya, sekolah mengharapkan guru mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi tinggi, selain itu sekolah diharuskan untuk mengoptimalkan tingkat motivasi guru supaya keinginan sekolah dapat dicapai apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sehingga dengan memiliki motivasi tinggi, 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. Malayu SP Hasibuan (2002:143) menyatakan "Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Hal ini dipertegas oleh Prijosaksono dan Sembel (2003:01) "Motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, dorongan itu bisa berbentuk antusiasme, harapan dan semangat". Dorongan atau keinginan antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor internal guru itu sendiri maupun faktor eksternal.

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 kerja guru tidak selalu dalam kondisi yang optimal (tinggi) kadang kala motivasi guru dalam mengajar dan bekerja mengalami turun naik (fluktuatif). Banyak faktor yang menyebabkan motivasi kerja 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 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. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bpk. Deni Hamdani, S.Pd (Wakasek Kurikulum SMK Negeri 3 Bandung) tanggal 29 April 2010, menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Bandung belum optimal (rendah). Dimana sebagian guru kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Hal ini terlihat dari adanya sebagian guru yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Meskipun disini mereka telah melaksanakan tugasnya (mengajar) tetapi hal itu dipandang kurang etis dan menunjukkan

ketidaksiplinan terhadap tata tertib yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari tabel kehadiran di bawah ini.

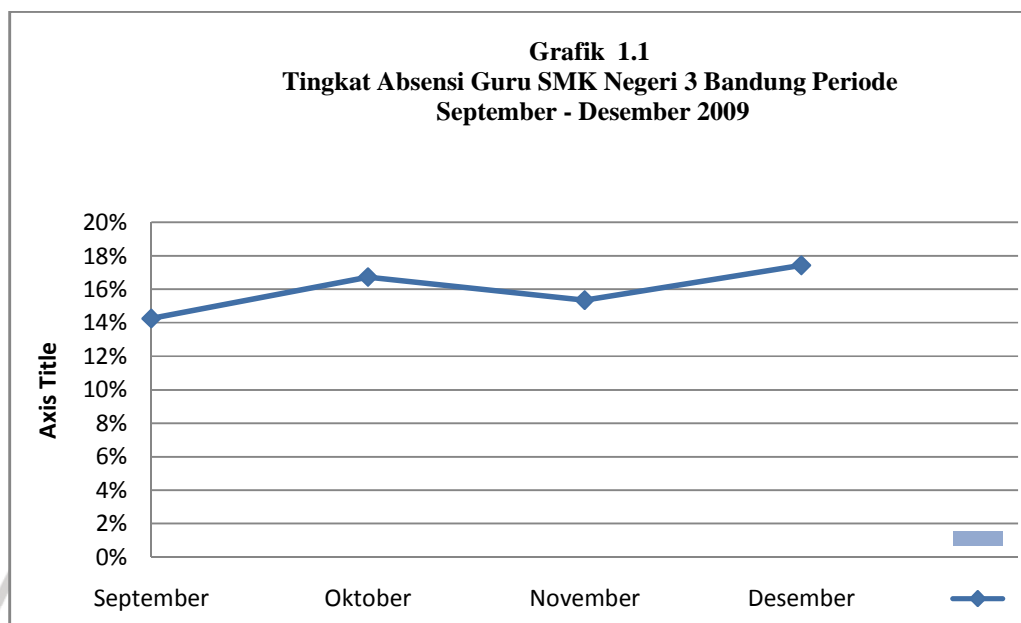
**Tabel 1.1**  
**Laporan Kehadiran Bulanan Guru SMK Negeri 3 Bandung**  
**Jumlah Guru 126 Orang**  
**(September-Desember 2009)**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran</b>	<b>Ketidakhadiran</b>	<b>Banyaknya</b>	<b>Keterangan</b>
September	85,74%	14,26%	17 Orang	-
Oktober	83,26%	16,74%	21 Orang	Naik
November	84,64%	15,36%	19 Orang	Turun
Desember	82,56%	17,44%	22 Orang	Naik
<b>Rata-rata</b>	<b>84,05%</b>	<b>15,95%</b>	<b>20 Orang</b>	<b>-</b>

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha SMK Negeri 3 Bandung

Berdasarkan tabel di atas selama empat bulan terakhir yaitu dari bulan September 2009 sampai dengan bulan Desember 2009, menunjukkan adanya naik turun absensi guru. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu tingkat motivasi guru yang turun (rendah), karena dengan adanya tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa guru di SMK Negeri 3 Bandung mengalami penurunan tingkat motivasi mengajar. Pernyataan ini diperkuat oleh data keterangan bahwa selama periode September-Desember jumlah rata-rata guru yang tidak hadir adalah 20 orang dari 126 orang guru yang ada di SMK Negeri 3 Bandung. Jumlah rata-rata ini adalah jumlah keseluruhan guru yang tidak masuk pada jam mengajarnya (Absen).

Untuk lebih jelasnya, kenaikan tingkat absensi guru SMK Negeri 3 Bandung selama empat bulan dari bulan September hingga Desember 2009 dapat dilihat dalam grafik berikut ini.



Selain

dilihat dari segi kehadiran, menurut Nitisemito (2000:167), salah satu indikasi turunnya motivasi kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas. Produktivitas sekolah berbeda dengan produktivitas perusahaan, yang dimaksud produktivitas sekolah disini adalah keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga pada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Motivasi guru di SMK Negeri 3 belum optimal (rendah) disebabkan oleh tingkat penyerapan (produktivitas) siswa lulusan SMK Negeri 3 Bandung di dunia industri yang belum optimal (rendah), sehingga turunnya mutu lulusan SMK Negeri 3 Bandung yang menyebabkan produktivitas penyerapan bursa kerja menurun. Rendahnya tingkat penyerapan Lulusan SMK Negeri 3 Bandung dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Penyerapan Lulusan SMK Negeri 3 Bandung**  
**terhadap Dunia Kerja Periode 2006-2009**

Tahun Lulusan	Program Keahlian	Jumlah Lulusan	Bekerja	Jumlah Total Bekerja (%)
2006/2007	Akuntansi	115	71	47,15%
	Administrasi Perkantoran	152	56	
	Penjualan	102	47	
	Usaha Jasa Pariwisata	-	-	
2007/2008	Akuntansi	116	69	48,20%
	Administrasi Perkantoran	117	37	
	Penjualan	118	58	
	Usaha Jasa Pariwisata	37	23	
2008/2009	Akuntansi	120	72	43,50%
	Administrasi Perkantoran	116	70	
	Penjualan	114	68	
	Usaha Jasa Pariwisata	32	19	

Sumber: Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 3 Bandung, April 2009

Dilihat dari tabel keterserapan lulusan, jumlah total siswa lulusan yang bekerja periode 2006-2009 mengalami turun naik atau tidak semua lulusan terserap dalam dunia industri yaitu, dengan rata-rata persentase sekitar 46,28%. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, faktor pendidik yaitu, kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan sekolah. Kemudian dari faktor peserta didik yaitu, pengetahuan siswa, kemampuan (*skill*), motivasi belajar, sarana dan prasarana, dan lingkungan sekolah, faktor kurikulum, dan faktor kebutuhan dari dunia industri. Dari hal tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keterserapan lulusan di SMK Negeri 3 Bandung adalah faktor pendidik dalam hal ini yaitu, faktor motivasi guru, karena faktor motivasi guru sedikitnya mempengaruhi tingkat keterserapan lulusan/produktivitas. Apabila motivasi kerja guru tinggi maka tingkat produktivitas sekolah juga akan tinggi tetapi sebaiknya apabila motivasi kerja guru rendah maka tingkat produktivitas sekolah juga akan rendah (belum optimal).

Tingkat motivasi mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Nilai Ujian Nasional (UAN) SMK Negeri 3 Bandung, sebagaimana tertera pada tabel 1.3, menunjukkan bahwa nilai rata-rata UAN dari tahun 2000 s/d 2005 sebesar 6,93. Berdasarkan hal tersebut kualitas lulusan SMK Negeri 3 Bandung optimal.

**Tabel 1.3**  
**Nilai Rata-rata Ujian Akhir Nasional SMK Negeri 3 Bandung**  
**Tahun 2000-2005**

2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	Rata-rata
5,56	7,13	7,19	7,48	7,27	6,93

Sumber: SMK Negeri 3 Bandung

Berdasarkan tabel di atas nilai UAN SMK Negeri 3 Bandung selama lima tahun mengalami naik turun, hal ini diduga kurangnya motivasi guru dalam mengajarnya sehingga prestasi siswa dalam UAN belum optimal.

Selain hal-hal tersebut, rendahnya motivasi kerja juga terlihat dari banyaknya kasus keterlambatan guru. Masih menurut Bapak Deni Hamdani, S.Pd (Wakasek Kurikulum), bahwa keterlambatan ini bisa mencapai lebih dari 30% guru terlambat masuk mengajar, baik pada saat masuk mengajar pagi hari ataupun mengajar siang hari, keterlambatan tersebut terjadi antara 10 menit hingga 30 menit.

Selain hal di atas para staf sekolah (TU) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya masih terlihat santai dan lambat. Hal ini dapat terlihat dari pembuatan data guru dan data status guru yang masih tertunda-tunda padahal data tersebut harus cepat diganti. Dan data yang seharusnya sudah diganti atau tidak dipakai masih tertempel di ruang guru. Begitu juga kondisi tata ruang kerja (ruang guru) masih terdapat ketidakteraturan dalam hal penataan ruang guru dan ruangan yang kurang luas. Dalam hal ini misalnya mengenai penataan meja dan kursi yang terlihat kurang tertata dan kurang rapi yang mengakibatkan guru tidak bisa bergerak leluasa dan

ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan mempengaruhi motivasi kerja guru. Motivasi guru di SMK Negeri 3 yang belum optimal (rendah) dipengaruhi juga oleh kurang adanya afiliasi dari atasan (Kepala Sekolah) terhadap guru baik itu dari segi kinerja guru maupun dari segi rasa sosial.

Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja guru bukanlah hal yang sederhana, "sebab motivasi kerja terbentuk dari sikap mental seseorang dalam menghadapi situasi kerja dimana guru harus mampu dan siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) untuk menghadapi pekerjaannya"(Mangkunegara, 2005:68). "Motivasi kerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja"(Nitisemito, 1994:183). Keberhasilan suatu organisasi/sekolah dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat penting tetapi masih banyak organisasi/sekolah yang kurang memperhatikan hal tersebut. Hal tersebut memberikan pengaruh terhadap motivasi guru karena dengan kurangnya perhatian sekolah terhadap keadaan lingkungan yang kurang baik membuat motivasi guru menjadi menurun (belum optimal). Hal ini dirasakan ketika guru mengajar di kelas ketika keadaan kelas yang panas, cahaya yang terlalu terang atau kurang terang dan kadang-kadang suara bising kendaraan bermotor yang mengganggu guru yang sedang mengajar dan siswa yang sedang belajar sehingga berdampak pada motivasi guru menjadi turun meskipun tidak berlangsung lama, tetapi apabila situasi seperti ini terus berulang maka akan berdampak besar pada kinerja guru yang tidak maksimal dalam mengajar yang diakibatkan oleh motivasi yang turun. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan



menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu (Brookover et al., 1978; Purkey dan Smith, 1985; Hughes, 1991). Demikian juga halnya, kinerja sekolah ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada sekolah tersebut.

Salah satu cara yang harus ditempuh sekolah untuk memotivasi kerja guru yaitu dengan memperhatikan tingkat kenyamanan seorang guru di dalam bekerja atau mengajar yang disebabkan terdapatnya lingkungan dan iklim kerja yang kondusif. Sebagaimana dalam penelitian oleh Herawati (2003) mengemukakan bahwa "semakin positif lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja guru". Kemudian menurut Robert A. Sutermeister (edisi 3:54) "*factors affecting employee motivation: physical working conditions relatively important in motivation*" (faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu kondisi fisik kerja yang relatif penting dalam motivasi). Hal ini diperjelas oleh Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (1985:268) yang menyatakan bahwa:

*"Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings"*. (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Dari dua pendapat di atas menyebutkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang tidak sedikit terhadap motivasi kerja, karena dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat guru bersemangat dalam bekerja sehingga motivasi kerja menjadi tinggi. Hal ini disebabkan adanya kepuasan dari diri guru terhadap apa yang diinginkan dari sekolah yaitu, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yang membuat guru menjadi nyaman dalam bekerja, tetapi sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif atau buruk membuat semangat

guru menjadi turun yang mengakibatkan motivasi kerja guru dalam mengajar dan bekerja menjadi rendah.

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.

"Tata ruang yaitu penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang, tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak"(The Liang Gie 1992:186).

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. 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 produktifitas sekolah tinggi atau tercapai.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Hubungan Karakteristik Lingkungan Kerja Guru dengan Motivasi Guru di SMK Negeri 3 Bandung"**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Fenomena motivasi kerja guru bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan akan bergantung pada sejumlah variabel yang mempengaruhi, salah satunya variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik lingkungan kerja.

Karakteristik lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi guru dalam bekerja, kondisi tersebut akan membuat motivasi guru tinggi yang berdampak pula pada produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi latar belakang penelitian ini, maka masalah-masalah yang terjadi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kualitas Karakteristik Lingkungan Kerja Guru di SMKN 3 Bandung ?
2. Bagaimana gambaran tingkat Motivasi Guru di SMKN 3 Bandung ?
3. Adakah hubungan kualitas Karakteristik Lingkungan Kerja Guru dengan tingkat Motivasi Guru di SMKN 3 Bandung ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian adalah kegiatan sistematis untuk mengumpulkan data sehingga berguna untuk memecahkan masalah secara ilmiah. Melihat pada penjabaran perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang kualitas Karakteristik Lingkungan Kerja Guru di SMKN 3 Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat Motivasi Guru di SMKN 3 Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan Karakteristik Lingkungan Kerja Guru dengan Motivasi Guru di SMKN 3 Bandung.

### 1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, dapat dibagi menjadi dua bagian besar, antara lain :

#### 1.4.1. Kegunaan Teoritik

- a. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai karakteristik lingkungan kerja dan motivasi.
- b. Untuk mengembangkan wawasan mengenai karakteristik lingkungan kerja dan motivasi kerja di SMKN 3 Bandung.

#### 1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan masukan atau input bagi SMK Negeri 3 Bandung agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan motivasi melalui lingkungan kerja baik bagi sekolah dan berguna bagi para guru.
- b. Memberi dorongan para guru dan karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nantinya dapat berguna bagi guru.