

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan di Indonesia telah berkembang melalui tahap yang sangat panjang. Pendidikan yang pertama kali dilaksanakan di Indonesia adalah pendidikan pesantren. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan, juga sebagai penyedia jasa pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan perubahan pengelolaan yang berorientasi masa depan yang kompetitif. Untuk menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu menjawab segala tuntutan zaman, langkah awal yang dibenahi adalah manajemen sumber daya manusia, hal ini penting karena manajemen SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi diurus dan dikelola oleh manusia.

Guru adalah salah satu Sumber Daya Manusia yang ada di sekolahan. Kinerja dari seorang guru menjadi peranan yang penting dalam mencapai tujuan dari sekolah. Kedudukan guru memiliki tuntutan sebagai tenaga pendidik profesional yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Sanusi (2013) guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain. Dengan maksud menularkan pengetahuan dan kebudayaan kepada orang lain, melatih keterampilan jasmani kepada orang lain, menanamkan nilai dan keyakinan kepada orang lain.

Sebagai guru memiliki tanggung jawab kinerja profesional yang diharapkan dalam instansi maupun lembaga pendidikan. Kinerja guru juga dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Demi terciptanya karyawan yang mempunyai jiwa semangat kerja, setiap organisasi memerlukan upaya-upaya yang dapat mendorong karyawannya menjadi seseorang yang memiliki sifat pekerja keras dan paham akan tugas atau pekerjaan yang dikerjakan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Yusuf (2018) kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh 2 faktor umum, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individu.

Motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang untuk menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha dalam menyelesaikan suatu masalah. Motivasi merupakan pendorongan diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban. Menurut Suwatno dan Priansa, (2018) Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dalam memotivasi para pegawai sangat memerlukan motivator atau disebut juga seseorang yang mampu menjadi mesin penggerak tenaga kerja. Ada banyak bentuk motivasi kerja yang dapat dilakukan oleh motivator untuk merangsang semangat kerja pegawai.

Selain motivasi lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh dalam menjalankan hubungan rantai organisasi. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, manusia akan selalu berusaha untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu juga dalam hal pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa menghindar dari lingkungan tempat mereka bekerja. Menurut Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo dalam Enny (2019) lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti penerangan/cahaya, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau yang mengganggu konsentrasi, tata warna, tempat dekorasi, musik dan keamanan di tempat bekerja. Sedangkan yang non fisik yaitu hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan sesama karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Iman. Pondok Pesantren Nurul Iman berlokasi Jl. Menur No 114 Kuripan Kidul , Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah, 53274 an berdiri sejak 2002. Dalam rangka ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul mendirikan Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman dan Madrasah Aliyah Nurul Iman untuk menampung para santri Pondok Pesantren Nurul Iman agar mau

melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, disamping itu juga untuk mengakomodir kepentingan masyarakat akan pentingnya pendidikan agama berbasis pesantren.

Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dalam kaitan ini, masalah tentang faktor motivasi dan lingkungan kerja menjadi fenomena tersendiri di Madrasah Pondok Pesantren Nurul Iman.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan wawancara ke beberapa guru tentang kondisi ruang kerja, dimana ruang guru MTs dan MA masih menjadi satu ruangan yang dirasa cukup sempit di mana letak meja antar guru terlalu berdekatan sehingga ruang gerak menjadi terbatas, dan tak ada ruang untuk privasi di karenakan tak ada penghalang antar meja guru. Banyaknya jumlah guru dalam satu ruangan juga menyebabkan kegaduhan dan suara berisik sehingga menyebabkan beberapa guru kurang merasa nyaman di tempat kerja.

Selain fenomena yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja, terdapat pula fenomena yang berhubungan dengan kinerja guru di MTs dan MA Pondok Pesantren Nurul Iman. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak madrasah, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal.

Hal tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran, seperti penyusunan perangkat ajar, penginputan nilai, dan penyusunan laporan hasil belajar. Selain itu, beberapa tugas administrasi yang harus diselesaikan secara daring sering mengalami kendala akibat keterbatasan

fasilitas kerja dan koneksi internet yang kurang stabil sehingga berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Di sisi lain, karakteristik guru di Pondok Pesantren Nurul Iman yang didominasi oleh guru hasil kaderisasi juga menghadirkan dinamika tersendiri dalam pelaksanaan tugas. Sebagian besar guru kader tinggal di lingkungan pondok pesantren sehingga, selain melaksanakan tugas mengajar di madrasah, mereka juga terlibat dalam berbagai kegiatan pembinaan santri dan aktivitas kepesantrenan. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja menjadi lebih kompleks dan menuntut kemampuan pengelolaan waktu yang baik agar seluruh tanggung jawab dapat diselesaikan secara optimal. Sementara itu, terdapat pula guru hasil kaderisasi yang tinggal di luar pondok serta sebagian kecil guru yang berasal dari luar pondok dan bukan merupakan hasil kaderisasi. Perbedaan karakteristik tersebut berpotensi menimbulkan variasi dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja guru.

Fenomena lainnya terlihat dari proses persiapan pembelajaran yang terkadang belum dapat dilakukan secara maksimal karena keterbatasan ruang kerja bersama, fasilitas pendukung yang harus digunakan secara bergantian, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Akibatnya, efektivitas penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun penyelesaian tugas administrasi. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, maka dapat memengaruhi kualitas kinerja guru dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di MTs dan MA Pondok Pesantren Nurul Iman.

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja guru dipandang sebagai aspek yang perlu mendapat perhatian karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi guru, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor

yang mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar dalam merumuskan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Iman.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS DAN MA YANG BERTEMPAT DI PONDOK PESANTREN NURUL IMAN DESA KURIPAN KIDUL “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menguji 3 variabel yakni Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul. Penelitian ini memiliki target untuk mengetahui variabel yang sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja Guru.

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain.

1. Manfaat Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan penting bagi Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul dalam mengembangkan potensi dan kualitas pendidikan yang dimiliki para guru khususnya terkait

dengan motivasi dan lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja para guru.

2. Manfaat Bagi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan literatur pengetahuan khususnya mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan dengan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi suatu instansi atau organisasi yang mengalami permasalahan terkait dengan masalah yang sama.