

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan di Indonesia merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia. Manusia membutuhkan pendidikan untuk kehidupannya. Manusia dapat menggunakan pendidikan yang telah dia dapatkan untuk memperbaiki kualitas hidupnya. 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 bertanggungjawab (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 2003)

Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi-strategi yang tepat untuk mendayagunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah dengan kebijakan yang sudah digulirkan. Strategi pendidikan terarah pada pemanfaatan kondisi yang ada agar peserta didik mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi, sehingga pendidikan tidak dihindari masyarakat melainkan dicari karena manfaatnya.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien. Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja guru dapat

dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua pengertian yang sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas dengan tujuan membuka cakrawala berpikir yang luas dan gagasan yang rasional, sedangkan pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan motorik. Mengembangkan sumber daya manusia merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak melalui pendidikan sekolah.

Dalam hal ini menurut (Anjani and Surabagiarta 2014) mendefinisikan Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada Kinerja para pelaku organisasi, oleh karena itu setiap pekerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi dinilai secara obyektif. Kinerja pada unit-unit organisasi baik secara individu maupun kelompok yang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Tetapi, kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja yang baik dan bersih pada perusahaan.

Menurut (Manik and Syafrina 2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya penerangan, suhu udara atau temperatur, ruang gerak, keamanan, kebersihan, kelembaban, sirkulasi atau ventilasi, musik, dan lain sebagainya. Menurut (Manik and Syafrina 2018) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang

berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan yang bersih dan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Sedangkan kondisi kinerja yang buruk dapat mengurangi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan perlu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja menurut (nina ayu febrianty 2018) adalah kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi untuk oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (nina ayu febrianty 2018). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Disinilah peran Motivasi dalam memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Karena adanya motivasi yang ada pada diri karyawan dapat meningkatkan keinginan karyawan dalam bekerja. Sehingga meskipun dalam lingkungan kerja yang baik ataupun buruk karyawan tetap memiliki keinginan bekerja agar dapat segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan

kinerja karyawan dengan baik lagi dengan adanya motivasi yang kuat.

Sekolah Dasar Negeri (SDN) Krian 4 adalah suatu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pendidikan dasar. Perkembangan pendidikan sangat diperlukan guna mencetak anak bangsa yang berkualitas, terampil, dan berakhlak mulia. Hal ini diperlukan tenaga pendidikan yang memiliki wawasan dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Tidak hanya itu saja, karyawan akan mengerjakan tugasnya sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan apabila di dalam lingkup suatu sekolah memiliki tempat yang layak dan lingkungan kerja yang baik dan bersih, karena lingkungan kerja yang baik dan bersih dapat mempengaruhi proses pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Memiliki lingkungan kerja yang baik dalam sekolah tanpa adanya motivasi akan mempengaruhi kinerja para karyawannya juga.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa guru bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan serta melakukan pengabdian dan penelitian kepada masyarakat. Guru memiliki peran yang sangat penting dan memiliki posisi yang strategis dalam peningkatan kecerdasan anak didik, karena guru memiliki tugas mendidik, mengajar, dan melatih anak didik. Guru adalah orang pertama di sekolah yang langsung berurusan dengan penyampaian ilmu ke peserta didik. Guru harus dapat menguasai berbagai macam bentuk dari metode dan model pembelajaran, serta dalam penggunaan alat bantu media pembelajaran agar dalam

kegiatan belajar mengajar peserta didik tidak merasa bosan dan merasa jenuh.

Sekolah Dasar Negeri (SDN) Krian 4 selalu berusaha untuk mengedepankan visi dan misi sekolah agar dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Untuk itu guru harus lebih maksimal dalam melaksanakan kinerjanya. Karena apabila kinerja seorang karyawan yang maksimal akan menghasilkan hasil akhir yang baik. Namun tidak dapat terlaksana dengan optimal apabila didalam lingkungan kerja para karyawan kurang baik. Seperti Penerangan cahaya yang kurang terang, suhu udara yang kurang memadai, suara bising yang dapat mengganggu pendengaran, dan lain sebagainya. Maka dari itu, disinilah peran motivasi sangat penting dan dibutuhkan oleh karyawan, agar selalu maksimal dalam melaksanakan kinerja yang dilaksanakannya. Meskipun karyawan berada dalam lingkungan kerja yang kurang baik mereka bisa memiliki kinerja yang baik dan optimal karena adanya dorongan motivasi yang selalu mendukungnya. Faktor motivasi dan lingkungan kerja menjadi fokus dalam penelitian saya karena motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi optimalnya kinerja seorang guru, guru di tuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan dan dijaga agar visi dan misi sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui peran suatu motivasi dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di SDN Krian 4. Untuk itu penelitian ini mengambil judul “ Peran Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN Krian 4 “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat disimpulkan permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SDN Krian 4?
2. Apakah Motivasi memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Krian 4?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Krian 4.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Peran Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Krian 4.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat menambah pengetahuan dan pengembangan materi tentang peran motivasi dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman bagi peneliti mengenai peran motivasi dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN Krian 4.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dijadikan parameter dalam mengukur kemampuan mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Hasil penelitian ini disumbangkan ke perpustakaan untuk menambah dokumentasi apabila dibutuhkan nantinya.
- c. Bagi Sekolah Sebagai sumber informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para guru pembuat kebijakan dan memberikan hasil berupa informasi untuk menemukan solusi yang baik dalam menjaga visi dan misi sekolah agar tidak mengalami penurunan.