

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan adalah dasar untuk membangun kehidupan yang lebih baik melalui perolehan pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan. Kegiatan tersebut dilakukan secara individual dari generasi ke generasi. Tujuannya adalah untuk memberikan bimbingan kepada individu bagaimana mencapai kompetensi, sehingga pendidikan merupakan andalan kemajuan bangsa melalui keberadaan sekolah. Sekolah merupakan tempat belajar yang biasa digunakan oleh semua individu untuk belajar, karena pendidikan adalah sarana mengajak orang lain melakukan sesuatu sesuai dengan pengaruh tokoh-tokoh pendidikan tersebut (Giantari *et al*, 2019).

Manajemen sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, sebuah organisasi pada umumnya akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam manajemen, karena sumber daya manusia adalah unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat besar pengaruhnya dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang berkualitas berasal dari orang-orang yang

mengelola pendidikan itu sendiri maka dari itu membutuhkan sumber daya manusia yang bermutu pula (Akilah, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting sebagai pengelola manajerial untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan semangat kerja terbaik dari semua tenaga kerja yang bekerja di dalam sebuah organisasi, agar semangat kerja terbaik guru dapat dipandang dan diakui oleh organisasi, maka guru perlu perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi semangat kerja, dan diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja (Muhammad, 2022). Semangat kerja merupakan kegiatan melakukan pekerjaan lebih giat, dengan hal tersebut diharapkan apapun pekerjaan yang dilakukan dapat lebih cepat diselesaikan dan akhirnya akan memperoleh hasil yang memuaskan (Octaviani *et al*, 2019), oleh sebab itu semangat kerja guru menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Rendahnya semangat kerja pegawai terletak dari ketidakhadiran, pulang lebih awal, izin, pura-pura sakit, istirahat melebihi waktunya, bersantai di kantor, berlama-lama merokok di area *smoking*, tidak langsung ke kantor setelah tugas luar selesai dan lain-lain (Busro, 2018).

Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran merupakan lembaga pendidikan yang terdiri dari Raudhatul Athfal Al Mustofa, Madrasah Ibtidaiyah Al Mustofa dan Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 19 Surabaya. Raudhatul Athfal (RA) Al Mustofa berdiri pada tahun 2021, kemudian Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Mustofa berdiri sejak tahun 1970, dan untuk Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muhammadiyah 19 Surabaya berdiri pada tahun 2020. Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran berlokasi di jalan Tambak Deres IV Kelurahan Kenjeran, Kecamatan Bulak, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Dari data administrasi di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran, didapatkan informasi terkait jumlah guru yang bekerja dan jumlah siswa dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Guru dan Peserta Didik Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran**

No.	Uraian	Guru	Siswa
1.	Laki-laki	9	154
2.	Perempuan	25	180
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>334</b>

*Sumber: Struktur Organisasi Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran, (2022)*

Pada tabel diatas, jumlah guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran sebanyak 34 orang, dan jumlah siswa sebanyak 334 orang.

Di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran pada tahun 2022, mempunyai fenomena peningkatan semangat kerja terlihat pada Penilaian Kinerja Guru (PKG), sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Guru (PKG) Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>
Amat Baik	91-100	-
Baik	76-90	20
Cukup	61-75	11
Sedang	51-60	3
Kurang	≤ 50	-
<b>Total</b>		<b>34 Guru</b>

*Sumber: Data Kepegawaian Sekolah (2022)*

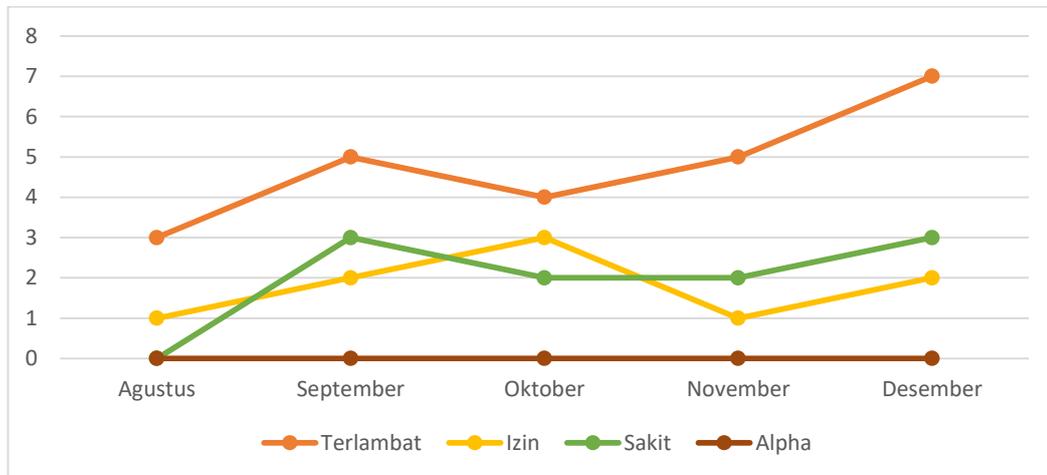
Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari total guru diketahui terdapat 20 guru yang memperoleh nilai di kisaran 76-90 dalam kategori baik, kemudian 11 guru memperoleh nilai di kisaran 61-75 dalam kategori cukup, dan 3 guru lainnya memperoleh nilai di kisaran 51-60 dalam kategori sedang. Sedangkan di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran memiliki standar kinerja minimal dengan “kategori baik”, sehingga semangat kerja dapat dikatakan baik, namun tidak menutup kemungkinan para guru masih dibutuhkan peningkatan semangat kerja yang optimal. Hasil PKG tersebut dapat menjadi tolak ukur bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran, akan tetapi fenomena yang terjadi di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran berlawanan dimana diduga motivasi dan lingkungan kerja yang menurun.

Sebagai guru yang profesional, pencapaian kinerja guru merupakan hal yang sangat penting. Pencapaian kinerja guru tidak lepas dari motivasi yang diperoleh dari guru itu sendiri. Setiap guru memiliki motivasi yang berbeda-beda, dalam dunia kerja motivasi merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja (Muhammad, 2022).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja, bekerja efektif dan terintegrasi dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Banyak yang menganggap bahwa motivasi adalah hal sepele dan tidak penting dalam dunia kerja, sebagian merasa ada atau tidak adanya motivasi, hal tersebut tidak akan berdampak signifikan dalam organisasi. Padahal pengaruh motivasi merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap orang, hal ini harus ditanamkan di setiap diri manusia, baik itu berasal dari orang lain maupun diri sendiri dalam meningkatkan semangat kerja setiap guru, motivasi dapat memberikan dorongan dan meningkatkan produktivitas, namun motivasi ini memiliki kekurangan yaitu motivasi hanya bersifat sementara dan bisa saja hilang sewaktu-waktu, oleh karena itu pemberian motivasi tidak bisa terputus dan harus dipupuk terus menerus dalam dunia kerja. Jika guru tidak dapat memotivasi dan mengembangkan dirinya sendiri, maka ia akan selalu tertinggal dari lingkungan kerjanya, hal ini akan membawa pengaruh buruk baik untuk setiap siswa, sekolah dan dirinya sendiri, karena salah satu dampak negatif yang diterima adalah guru tidak dapat bekerja dengan maksimal. Resikonya sekolah harus mencari sumber daya manusia yang baru untuk mengganti tipe guru seperti ini (Tresia, 2019).

Dari fakta yang ada di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran pada tahun 2022, mempunyai fenomena penurunan motivasi yang tidak sejalan dengan semangat kerja, terlihat pada tingkat absensi, sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Absensi Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran Periode Agustus – Desember 2022**

*Sumber: Tata Usaha Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran (2022)*

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa dalam 5 bulan terakhir tingkat keterlambatan dan kemangkiran guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran terus meningkat. Dilihat dari bulan Agustus yang jika dijumlah dari RA Al Mustofa, MI Al Mustofa, dan MTs Muhammadiyah 19 Surabaya tingkat keterlambatan dan kemangkiran terus mengalami peningkatan hingga bulan Desember. Berdasarkan fakta yang ada meningkatnya jumlah keterlambatan dan kemangkiran guru disebabkan karena diduga kurangnya motivasi.

Berdasarkan gambar 1.1 diatas jumlah keterlambatan di bulan Agustus sebanyak 3 orang, bulan September sebanyak 5 orang, bulan Oktober mengalami penurunan sebanyak 4 orang, bulan November sebanyak 5 orang, dan bulan Desember mengalami kenaikan sebanyak 7 orang. Kemudian jumlah izin di bulan Agustus sebanyak 1 orang, September 2 orang, Oktober 3 orang, November 1 orang, dan di bulan Desember sebanyak 2 orang. Jumlah sakit di bulan Agustus

tidak ada, di bulan September sebanyak 3 orang, bulan Oktober sebanyak 2 orang, bulan November sebanyak 2 orang, dan di bulan Desember sebanyak 3 orang.

Hasil penelitian (Tresia, 2019) bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja. Kemudian hasil penelitian dari (Cahyani *et al*, 2019) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil penelitian (Fatmasari, 2021) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dan hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Fitriya, 2018) motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Terdapat hasil dari beberapa penelitian terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan Zulhelmi *et al* (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Indharwan Ilham (2021) menggunakan teknik analisis dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Berbeda dengan hasil pada penelitian Octaviani *et al* (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan terjadinya *research gap* pada variabel Motivasi.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja (Octaviani *et al*, 2019). Lingkungan kerja tidak terlepas dari salah satu pemberi semangat kerja seseorang, apapun bidang pekerjaan itu, dengan adanya kondisi lingkungan yang nyaman dan memadai membuat para pegawai betah dan dapat meningkatkan semangat kerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman ataupun tidak memadai maka akan membuat semangat kerja menurun (Bangun *et al*, 2021). Artinya meskipun lingkungan kerja

berada diluar diri manusia akan tetapi memiliki pengaruh yang besar terhadap gairah bekerja dan berkarya.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan pendidikan, karena lingkungan kerja merupakan tempat guru melakukan aktivitas pekerjaan sehari-sehari (A.R Saleh *et al*, 2018). Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan dapat memberikan kenyamanan dan mendorong para guru lebih aktif dalam pembelajaran dan secara otomatis mencapai produktivitas yang diharapkan sekolah (Hasibuan *et al*, 2018). Dari fakta yang ada maka diperoleh data sarana dan prasarana Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 Data Sarana dan Prasarana Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran**

No.	Jenis Sarana dan Prasarana	RA Al-Mustofa	MI Al-Mustofa	MTsM 19 Surabaya
1.	Ruang Kelas	3	6	3
2.	Ruang Laboratorium	-	2	0
3.	Ruang Praktik	-	-	0
4.	Ruang Pimpinan	1	1	1
5.	Ruang Perpustakaan	-	1	0
6.	Ruang Ibadah	1	1	1
7.	Ruang Guru	1	1	1
8.	Ruang Gudang	1	1	0
9.	Ruang Usaha Kesehatan Sekolah	0	1	1
10.	Ruang Toilet	5	5	5
11.	Tempat Bermain/Olahraga	1	1	1
12.	Ruang Konseling	-	1	1
13.	Ruang Tata Usaha	1	1	1
14.	Ruang Ikatan Pelajar Muhammadiyah	-	-	0

15.	Aula	0	0	1
16.	Pos Satpam	0	0	0
17.	Kantin	1	1	1

*Sumber: Kepala Sekolah, 2022*

Sarana dan Prasarana berdasarkan (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No.24, 2007) sebuah SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA paling sedikit memiliki ruang kelas, perpustakaan, laboratorium (biologi, fisika, kimia, komputer, dan bahasa), guru, tata usaha, pimpinan, tempat beribadah, Usaha Kesehatan Sekolah, organisasi, kesiswaan, ruang konseling, toilet, ruang sirkulasi, gudang, serta tempat bermain/berolahraga. Pada sarana dan prasarana Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran hanya mempunyai satu lapangan dan dipakai oleh semua lembaga pada Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran. RA Al Mustofa letak ruang guru dan kelas menjadi satu ruangan, kemudian untuk MI Al Mustofa letak ruang guru dan kepala sekolah menjadi satu ruangan, dan untuk MTs Muhammadiyah 19 Surabaya tidak memiliki ruang praktik, ruang Ikatan Pelajar Muhammadiyah dimana ruangan ini cukup berperan penting bagi siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk meningkatkan proses belajar mengajar dan menjadikan suasana baru di lingkungan sekolah, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di sekolah, maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja guru guna mencapai tingkat produktivitas (Safrina *et al*, 2019).

Dari fakta yang ada, gedung sekolah berdekatan dengan Taman Hiburan Pantai Kenjeran diduga dimana suasana terasa bising akibat ramainya kendaraan

yang berlalu lalang lewat bahkan terkadang dapat menimbulkan macet di depan gedung sekolah, dan dikarenakan letak sekolah berdekatan dengan rumah penduduk banyak warga yang berlalu lalang lewat di halaman Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran bahkan ada yang lewat menggunakan sepeda motor ataupun mobil.

Hasil penelitian Bangun *et al* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. kemudian hasil penelitian dari Fatmasari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya Cahyani *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hal yang sama menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda yaitu dalam penelitian Rozi Fahrul (2021) bahwa Lingkungan kerja bernilai negatif terhadap semangat kerja (tidak memiliki pengaruh signifikan). Kemudian hasil penelitian dari Rahmana *et al* (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya (Bangun *et al*, 2021) bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan terjadinya *research gap* pada variabel Lingkungan Kerja.

Penelitian ini yang membedakan dari penelitian lainnya adalah fenomena yang berlawanan atau tidak *linear*, sedangkan dari peneliti sebelumnya kebanyakan *linear*, seperti pada hasil penelitian Tresia (2019) bahwa fenomena yang terjadi adalah dari kendala yang dialami seperti kurangnya pengaruh

motivasi ini, dapat timbul salah satunya penurunan semangat kerja. Kemudian hasil penelitian Nurdi (2021) bahwa fenomena yang terjadi adalah kondisi yang berhubungan dengan semangat kerja yang mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

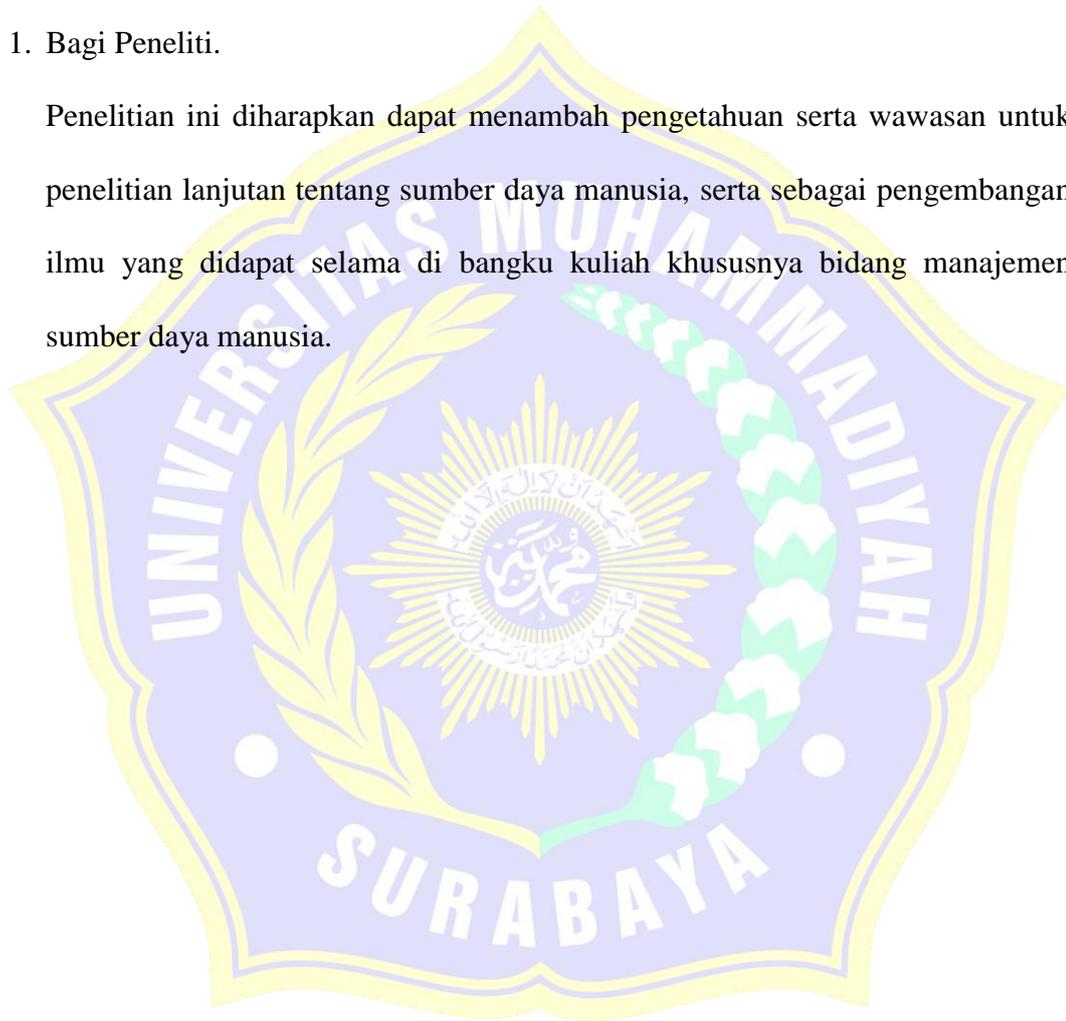
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan untuk penelitian lanjutan tentang sumber daya manusia, serta sebagai pengembangan ilmu yang didapat selama di bangku kuliah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.



2. Bagi Lembaga Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Penelitian ini dapat memberikan referensi sebagai bahan kajian dan menambah koleksi perpustakaan, sehingga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

3. Bagi Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan evaluasi bagi Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran dalam upaya meningkatkan semangat kerja.

**E. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis guna mempermudah pemahaman, penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai pedoman dalam pembahasan, penelitian sebelumnya, model analisis, dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metode penelitian dimana menguraikan pendekatan penelitian, identifikasi penelitian, definisi

operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data maupun teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

