

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Guru merupakan ujung tombak terdepan yang berhadapan langsung dengan siswa yang merupakan penerus bangsa. Maka kompetensi guru dalam mengajar dan mendidik siswa harus mendapat perhatian yang maksimal dari seluruh elemen masyarakat termasuk kalangan akademisi. Kualitas dan kuantitas guru diharapkan terus meningkat untuk menghasilkan sumber daya manusia di negeri ini.

Dalam sebuah lembaga pendidikan peran guru sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar sebagai sumber daya manusia disebuah sekolah. Dalam pelaksanaannya kegiatan yang diadakan oleh suatu lembaga pendidikan harus memperhatikan dua komponen utama yaitu peserta didik dan guru. Mereka melakukan interaksi yang disebut sebagai kegiatan belajar mengajar. Belajar mengajar bisa terlaksana jika komponen penunjang pembelajaran dapat terpenuhi antara lain kinerja guru dalam menyajikan pembelajaran.

Menurut Hasibuan (2013:32) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas tugas yang berhasil dilaksanakan dengan baik. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan dalam setiap pekerjaannya. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan

tujuan dari perusahaan atau tidak dapat. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan, dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan antara karyawan itu sendiri.

Perbedaan individu yang satu dengan yang lainnya selain terletak pada kemampuan dalam bekerja juga tergantung motivasinya. Sedangkan motivasi seseorang tergantung pada kuatnya motivasi itu sendiri. Dorongan ini menyebabkan mengapa seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya, baik sadar maupun tidak sadar. Motivasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang-orang serta tindakan mereka sebagai hasil dari proses motivasi tersebut (Achim Dragolea dan Balan 2013:685). Robbin (2001) memberikan batasan motivasi merupakan hasrat untuk melakukan sesuatu yang digerakkan oleh semangat bertindak guna memuaskan kebutuhan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berkisar pada: kebutuhan (*need*), dorongan (*drives*), ransangan(*incentive*).

Sebenarnya motivasi itu tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi kerja tinggi. Motivasi kerja walaupun telah dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdas memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja dan hasil kerja (Supriyadi & Guno, 2006:59).

Selain motivasi hal yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu instansi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan dan situasi

dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang timbul dari berbagai tindakan. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Misalnya ada ventilasi yang cukup di ruangan dapat menyamankan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, cahaya yang cukup, terdapat AC dan masih banyak lagi. Dengan adanya lingkungan yang kondusif berarti suasana kerja secara umum sudah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Sehingga dengan demikian suasana lingkungan yang kondusif sangat diperlukan sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja (Engkoswara dan Aan, 2012:212)

Indikator lingkungan kerja dalam arti luas dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu lingkungan intern dan ekstern. Faktor-faktor *intern* yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi antara lain perubahan kebijaksanaan pimpinan, perubahan tujuan, pemekaran/perluasan wilayah operasi organisasi, volume kegiatan yang bertambah banyak, tingkat pengetahuan dan keterampilan dari para anggota organisasi, sikap dan perilaku daripada anggota organisasi, dan berbagai ketentuan atau peraturan baru yang berlaku dalam organisasi, Wursanto (2003). Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan *ekstern* cukup banyak, diantaranya ialah politik, hukum, kebudayaan, teknologi, sumber alam, demografi, sosiologi.

Dalam masa berjalannya proses Pendidikan di pesantren Ar-Raudhatul Hasanah yang bersantrikan 3400 siswa dan 239 guru selalu dilakukan evaluasi rutin baik mingguan maupun tahunan. Terdapat penilaian kinerja guru baik dalam proses belajar mengajar maupun sikap pribadi para guru baik dari segi komunikasi

maupun disiplin. Kinerja guru sendiri cukup bervariasi, mulai dengan yang baik sekali, baik, cukup hingga kurang. Contoh assessment guru di Pondok Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah adalah:

**Tabel 1.1**

**Tabel assessment guru**

Nomor	Aspek Evaluasi
1	Nilai kehadiran perkumpulan apel tahunan dan perkumpulan guru
2	Nilai kehadiran masuk kelas
3	Nilai kehadiran tanda tangan muwajjah dan keliling malam
4	Nilai kehadiran perkumpulan kamsan
5	Nilai kehadiran perkumpulan wajib guru (LPJ OPRH dan tamu pesantren)
6	Disiplin kehadiran masuk kelas
7	Disiplin tugas mengoreksi ujian
8	Sikap pribadi
9	Sikap berpakaian
	Komunikasi dengan santriwati
11	Perhatian terhadap disiplin santriwati
12	Perhatian terhadap kebersihan kamar, kantor dan lingkungan
13	Komunikasi dengan sesama guru
14	Komunikasi selain guru
15	Ketuntasan kerja
16	Kehadiran di kantor
17	Tanggungjawab pada tugas
18	Intensitas laporan tugas
19	Kualitas hasil tugas
20	Kehadiran salat subuh

Sumber : Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Sumatera Utara

Kinerja guru dinilai dengan angka. Nilai empat dianggap kurang, nilai lima dianggap cukup, nilai enam hingga tujuh dianggap sedang dan nilai 8 dianggap baik. Sebagai salah satu contoh adalah kehadiran guru, terdapat guru yang sudah siap untuk mengajar sebelum bel masuk berbunyi, namun terdapat pula guru yang terlambat dalam menunaikan tugasnya. Data keterlambatan guru untuk tahun ajaran 2017/2018 disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Data keterlambatan guru tahun ajaran 2017/2018**

Bulan	Jumlah guru	Jumlah les
Agustus 2017	37 orang	72 les
September 2017	9 orang	13 les
Oktober 2017	5 orang	10 les
November 2017	23 orang	34 les
Desember 2017	3 orang	5 les
Februari 2018	2 orang	2 les
Maret 2018	47 orang	65 les
April 2018	18 orang	18 les

Sumber : Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Sumatera Utara

Kualitas guru akan berdampak terhadap perkembangan peserta didik baik secara spiritual maupun akademik. Hingga saat ini Ar-Raudhatul Hasanah telah meluluskan lebih dari 3000 alumninya, yang telah berkiprah di masyarakat di berbagai bidang. Diantara mereka melanjutkan studinya pada berbagai akademi dan perguruan tinggi terkemuka baik dalam maupun luar negeri seperti Akademi Militer, Akademi Kepolisian, UI, STAN, UII, UNIDA Gontor, UINSU, UIN

Malang, UIN Syarif Hidayatullah, LIPIA Jakarta, UNISBA, UIN Jogjakarta, UINSUSKA, UIN Semarang, UIN Surabaya, UIN Bandung, UNSIQ Jawa Tengah, STPDN, UNIBRAW, UNPAD, UGM, IPB, USU, UNIMED, UNSYIAH, UNRI, UNAND, STAI Tazkiyah, UPI, UNJ, Al Azhar University Mesir, International Islamic University Malaysia, International University of Africa, Khortoum University Sudan, Islamic University of Madinah, Aligarh University Of India, Al-Bait University, Mo'tah University Jordan, Mujamma' Syeikh Ahmad Kaftaru Suriah, Beirut Islamic University Lebanon, dan Al-Iman University Yaman. Data kelulusan murid perguruan tinggi dalam negeri pada lima tahun terakhir disajikan dalam tabel dibawah melalui jalur SBMPTN :

**Tabel 1.3**

**Jumlah alumni lulus Perguruan Tinggi Negeri**

Nomor	Tahun Ajaran	Jumlah siswa
1	2014	38 siswa
2	2015	52 siswa
3	2016	29 siswa
4	2017	100 siswa
5	2018	31 siswa

Sumber : Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Sumatera Utara

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa jumlah santri yang lulus diperguruan tinggi cenderung tidak stabil. Seperti di tahun 2017 yang sempat melonjak tinggi, namun di tahun 2018 turun drastic. Hal ini sebenarnya juga bisa di sebabkan oleh kinerja guru yang tidak stabil. Kinerja guru yang tidak stabil ini bisa disebabkan oleh beberapa hal seperti motivasi guru yang kurang hingga

lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kurang begitu baik. Contoh lingkungan fisik yang kurang baik adalah tidak adanya ac ataupun kipas angin di kelas tempat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Padahal kita tahu kota medan merupakan salah satu kota yang cukup panas. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja guru ketika mengajar.

Motivasi guru sendiri bermacam macam, namun pada umumnya selalu ditekankan agar mengajar dengan berlandaskan keikhlasan. Keberagaman motivasi guru tersebut disebabkan perbedaan latar belakang guru. Terdapat guru lulusan sekolah negeri maupun swasta dan umumnya merupakan alumni pesantren yang dipilih dari murid terbaik diangkat masing-masing yang telah dikaderkan dengan pendidikan strata dibidang yang sesuai. Pendidikan guru sendiri amat beragam, terdapat lulusan kampus luar negeri seperti Madinah, Mesir, Lebanon. Terdapat pula lulusan dalam negeri baik kampus swasta maupun negeri. Lingkungan kerja guru terdiri dari bangunan permanen sebagai kelas dan kantor informal sebagai ruangan istirahat dan kantor formal untuk melakukan diskusi atau setoran hafalan anak didik. Ruangan guru tersebut sendiri disediakan AC, komputer, printer dan jaringan internet untuk mendukung kegiatan guru.

Dari evaluasi rutin ini peneliti berniat melakukan penelitian mengenai motivasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian dengan judul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN AR-RAUDLATUL HASANAH PROVINSI SUMATERA UTARA “**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah dan dari Fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara?
- 2 Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara?
- 3 Bagaimana Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah di Provinsi Sumatera Utara?

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara?.

## 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara?
- 2 Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara?
- 3 Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara.
- 2 Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara.
- 3 Untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara?

### 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1 Bagi Pondok Pesantren

Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Provinsi Sumatera Utara melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi serta lingkungan kerja.

- 2 Bagi Peneliti/Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

- 3 Bagi Universitas

Memberikan masukan kepada dunia pendidikan yang berhubungan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Khusus nya Universitas Negeri Medan dan bagi Program Sarjana Ekonomi Manajemen.

4 Bagi peneliti lain

Hasil dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian dan memberi manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY