

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Tujuan negara Republik Indonesia seperti yang tertuang dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 antara lain disebutkan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan Pendidikan Nasional yang disebutkan dalam GBHN adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang diselenggarakan secara terpadu dan diarahkan pada peningkatan kualitas pendidikan dasar serta jumlah dan kualitas pendidikan umum sehingga akan memenuhi kebutuhan Nasional dengan memperhatikan ilmu dan teknologi. Begitu juga sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 disebutkan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat 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 bertanggung jawab.

Berawal dari tujuan tersebut maka arah pembangunan nasional Indonesia pada haekatnya untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan manusia Indonesia. Isu pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci untuk

pencapaian tujuan organisasi atau sekolah, dalam era globalisasi sekarang ini diperlukan untuk memenangkan persaingan dalam perdagangan bebas.

Untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas salah satu cara yang paling efektif adalah melalui jalur pendidikan baik formal maupun informal, dalam hal ini tidak terlepas dari tenaga kependidikan yang berkualitas diantaranya adalah guru. Guru yang berkualitas ditandai dengan semangat kerja, kedisiplinan dan kepuasan kerja yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila kinerja guru kurang baik maka akan berakibat output siswa yang dihasilkan juga kurang baik, padahal ini merupakan aset negara yang berupa sumber daya manusia untuk dipersiapkan dimasa mendatang. Ada beberapa pertimbangan menurunnya kinerja guru karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap, dan pekerjaan itu sendiri yang dianggap mampu menjelaskan hubungan semangat kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Seperti halnya guru yang bekerja di dinas pendidikan Gunungkidul, sebagian besar adalah berasal dari luar daerah yang jaraknya relatif jauh dari tempat tinggal guru dan ada daerah tertentu yang kesulitan untuk mendapatkan transportasi menuju tempat tugas. Hal ini sedikit banyak akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja, ditunjang pada lingkungan yang tidak mendukung. Kadang komunikasi antar personal juga terbatas. Pada umumnya bila guru sudah selesai mengajar, biasanya segera ingin pulang saja tanpa banyak melakukan komunikasi dengan sesama teman guru, pimpinan atau yang lain. Pimpinan juga mengalami kesulitan bila tiba-tiba ada

informasi yang harus segera disampaikan pada guru yang bersangkutan, sedang alat komunikasi seperti telpon kadang juga sulit didapatkan. Begitu juga untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, sangat terbatas dengan waktu yang berkaitan dengan transportasi karena guru yang naik kendaraan umum pada jam-jam tertentu sudah tidak ada angkutan umum yang beroperasi. Bagi yang menggunakan kendaraan sendiri juga diperhitungkan sampai di rumah jangan sampai terlalu larut malam. Sikap disiplin dan tertib dalam menjalankan tugas juga akan terpengaruh karena keadaan, yang berakibat konsentrasi terhadap pekerjaan menjadi berkurang. Hal ini akan diperburuk lagi bila kepemimpinan dalam organisasi atau sekolah, tidak baik. Tetapi apabila kepala sekolah dapat membangkitkan semangat kerja, kedisiplinan, dan kepuasan kerja kepada para guru dengan jalan memberi motivasi, menciptakan komunikasi interpersonal, membuat lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga guru terketuk hatinya untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan mau merubah sikap dalam menjalankan tugas serta mau menekuni pada pekerjaan itu sendiri maka diharapkan kinerja guru akan lebih baik sehingga akan menghasilkan output anak didik yang berupa sumber daya manusia akan menjadi seperti yang diharapkan oleh organisasi atau sekolah.

Tesis ini merupakan replikasi kombinasi dari tesis yang dilakukan oleh Roziana Ainul Hidayati (2003; 93) dengan judul “ *Pengaruh Beberapa Faktor Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap Operasional PT. Petrokimia Gresik*” dan tesis Rachman (2003; 51) dengan judul “ *Analisis Beberapa Faktor Terhadap Kinerja Dosen STIE Di Surabaya*”.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis membatasi ruang lingkup dalam mengkaji dan menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu:

### **1. Semangat kerja**

Semangat kerja merupakan sikap kejiwaan dan kesediaan karyawan atau guru baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dalam memberikan segenap kemampuan yang dimilikinya baik tenaga, pikiran, perasaan, dan waktu di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi atau sekolah. Dalam penelitian penulis membatasi variabel-variabel yang merupakan faktor semangat kerja antara lain motivasi, partisipasi, kepemimpinan, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, sikap, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan mengantisipasi faktor-faktor semangat kerja diharapkan tercipta semangat kerja yang tinggi pada para guru, sehingga diharapkan kinerja guru SMP yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul akan lebih baik.

### **2. Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai atau guru dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dievaluasi oleh pimpinan atau kepala sekolah. Dalam penelitian ini

dibatasi kinerja dari guru SMP Negeri di kabupaten Gunungkidul yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dapat diukur dalam kurun waktu tertentu.

### **3. Guru**

Guru merupakan pegawai adalah seorang yang menjadi bagian dari organisasi yang bertugas mengajar anak didik, dalam hal ini yang bertugas di SMP Negeri yang berstatus PNS pada Dinas Pendidikan Gunungkidul. Sedang yang berkaitan dengan hak dan kewajiban sebagai PNS sudah diatur dengan ketentuan yang berlaku.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap dan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja guru di Kabupaten Gunungkidul?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap dan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja guru di Kabupaten Gunungkidul?
3. Variabel apakah yang paling dominan di antara motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap dan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja guru di Kabupaten Gunungkidul?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap dan pekerjaan itu sendiri secara bersama-sama (*simultant*) terhadap kinerja guru di Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap dan pekerjaan itu sendiri secara parsial terhadap kinerja guru di Kabupaten Gunungkidul .
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan di antara motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap dan pekerjaan itu sendiri dalam mempengaruhi kinerja guru di Kabupaten Gunungkidul.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini semoga memberi manfaat:

1. Sebagai kontribusi sumber informasi bagi pembinaan guru- guru di Kabupaten Gunungkidul, guna pembenahan dan peningkatan sumberdaya manusia terutama kinerja guru-guru negeri.
2. Sebagai perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia, khususnya mengenai bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia pada lingkungan organisasi dalam meningkatkan kinerja.

3. Sebagai bahan perbendaharaan perpustakaan pada instansi terkait untuk mengadakan penelitian selanjutnya.