

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas sumber daya manusia adalah bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi (Putra, 2018). Dimana pada era sekarang ini teknologi dan peradaban sudah sangat maju, hal ini menyebabkan perlunya meningkatkan kualitas. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran dalam menjalankan tugas yang diberikan, sehingga sumber daya manusia merupakan penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan, karena dalam pendidikan memiliki tujuan yang harus tercapai, baik di masa sekarang maupun mendatang. Pendidikan adalah usaha sadar yang terencana agar dapat mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya (Santi, 2014).

Pada dunia pendidikan, peran guru sangat penting yaitu untuk meningkatkan kualitas melalui proses pembelajaran yang di ikuti oleh para peserta didik. Sekolah adalah salah satu jenis organisasi yang disebut organisasi pendidikan formal. Sekolah memiliki peranan yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui proses belajar - mengajar. Untuk meningkatkan kualitas peserta didik perlu adanya proses

belajar mengajar untuk menghasilkan lulusan yang baik. untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan tentunya guru merupakan komponen yang harus dibina dan dikembangkan (Putra, 2018). Guru memiliki peluang untuk lebih maju dimasa depan, karena keberadaan guru akan tetap diperlukan (Oktavia, 2014)

Guru merupakan salah satu komponen manusia pada proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial pada bidang pembangunan (Santi, 2014). Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar karena sebagai penunjang keberhasilan sekolah. Pada UU RI nomor 14 pasal 1 tahun 2005 menyatakan:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Guru bukan hanya salah satu faktor dari keberhasilan suatu pendidikan, tetapi guru merupakan titik pusat dari proses pendidikan. Pada proses belajar mengajar, guru tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan saja, tetapi juga mengarahkan siswanya dan mendorong potensi siswa dalam belajar. Selain itu, guru juga dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri sesuai dengan perkembangan zaman (Santi, 2014). Hal ini yang mengharuskan seorang guru harus memiliki semangat dalam bekerja. Semangat kerja guru merupakan aspek penting yang harus di miliki oleh seorang guru, karena kemampuan dari guru dapat meningkatkan kualitas dari pendidikan. Kualitas dari pendidikan akan mencapai hasil yang maksimal

ketika guru dapat bekerja dengan baik dan salah satunya memiliki semangat dalam bekerja.

Sekolah SMK Tujuh Lima Purwokerto merupakan sekolah Yayasan miliki swasta, dimana Yayasan tersebut memiliki dua sekolah yaitu SMK Tujuh Lima 1 Purwokerto dan SMK Tujuh Lima 2 Purwokerto. Kedua sekolah tersebut dipimpin oleh kepala sekolah yang berbeda, tetapi dalam sistem mengajar kedua sekolah tersebut saling membantu dengan bertukar guru ketika salah satu sekolah membutuhkan guru mengajar.

Guru merupakan unsur penting untuk keberhasilan visi dan misi suatu sekolah, sehingga dapat bekerja dengan penuh semangat. Seorang guru harus memiliki semangat kerja karena untuk mencapai harapan yang di inginkan. Guru dapat menunjukkan semangat kerjanya melalui sikap atau perbuatannya. Ketika guru memiliki semangat kerja yang baik maka pekerjaannya akan terlaksana dengan baik juga, dimana ketika memiliki semangat kerja yang tinggi maka seorang guru dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, kesalahan dapat di minimalisir, absensi dapat di kurangi (Ratnasari & Sutjahjo, 2017).

Semangat kerja dapat di definisikan sebagai keadaan yang berbeda dicirikan oleh perasaan kesejahteraan yang mendalam, keyakinan bahwa seseorang terlibat pekerjaan yang memberikan makna berkontribusi dan melibatkan rasa keterikatan dengan orang lain dan tujuan bersama dan kesadaran akan koneksi menjadi sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri (Kinjerski, V., & Skrypnek, 2008). Semangat kerja merupakan sikap mental

yang mampu memberikan dorongan kepada seseorang untuk dapat bekerja lebih keras, lebih cepat, dan lebih baik (Jamaluddin et al., 2019). Kegiatan yang dilakukan pekerja secara giat, akan mendapatkan hasil yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya untuk organisasi. Guru akan menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan untuk menunjang tercapainya tujuan dari sekolah. Suatu sekolah pasti ingin menghasilkan lulusan yang baik, hal ini lah yang mengharuskan guru mendidik para peserta didiknya supaya menjadi lulusan yang baik.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara oleh peneliti dengan 4 Guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto, maka dapat disimpulkan bahwa yang dapat menurunkan semangat kerja guru di SMK Tujuh Lima Purwokerto adalah lingkungan kerja seperti tidak diperlakukan secara tidak adil oleh atasan, hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, selain itu fasilitas yang tersedia di sekolah tersebut kurang memadai karena belum diperbarui. Selain itu sistem di dalam tempat kerja juga dapat mempengaruhi menurunnya semangat kerja.

Adapun faktor pendorong seseorang memiliki semangat bekerja menurut Panggabean (2014), yaitu: kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan (Ratnasari & Sutjahjo, 2017). Lingkungan kerja pada karyawan tidak dapat dipisahkan dari keadaan di sekitar tempatnya bekerja. Dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan pasti akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang berada di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari

keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi disamping itu dapat menyebabkan kegagalan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Lingkungan kerja yang positif dapat berupa hubungan yang baik antar rekan kerja karyawan dan atasan, selain itu ruangan tempat bekerja juga merupakan tempat yang nyaman dan fasilitas yang memadai. Adapun lingkungan kerja yang negatif yaitu rekan kerja dan atasan yang tidak memberi dukungan dan tidak saling membantu ketika sedang dalam kesulitan, dan ruangan kerja yang kurang nyaman, lembap dan fasilitas yang disediakan tidak memadai.

Lingkungan kerja dalam dunia pekerjaan memiliki pengaruh terhadap semangat pekerja yang melaksanakan tugasnya dalam dunia kerja. Penelitian yang dilakukan Syafrina dan Lestari (2018) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru (Syafrina & Lestari, 2018). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat guru merasa nyaman dan memiliki semangat dalam melaksanakan kewajibannya sebagai guru. Ketika guru memiliki lingkungan kerja yang nyaman, guru akan memiliki semangat untuk bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja guru. Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Chandra, 2018). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan

hubungan kerja yang baik, mengikat orang-orang yang berada dalam lingkungan kerja.. Hubungan rekan kerja yang terbentuk akan mempengaruhi psikologis guru. Ketika lingkungan kerjanya kurang baik, maka dapat berdampak pada hubungan antar rekan kerja, hal ini dapat membuat semangat kerja guru terhambat. Pada saat guru tidak memiliki semangat dalam bekerja maka bisa saja berdampak pada siswa-siswi yang diajarnya.

Selain faktor lingkungan kerja, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu komitmen organisasi. Seseorang yang berkomitmen bersedia bekerja di luar persyaratan pekerjaan minimum mereka dan cenderung untuk tetap dengan organisasi mereka (Meyer dan Allen, Dwiyanti et al., 2019). Penelitian yang di lakukan oleh Siti Fatimah (2015) komitmen organisasi berpengaruh pada semangat kerja karyawan (Fatimah, 2015). Pada pendidikan formal, tenaga pendidik adalah yang terpenting dalam suatu sekolah. Sebagai pendidik yang professional, guru memiliki profesionalitas dan kualitas kerja guru dapat membuktikan komitmen guru kepada sekolah yang sebagai tempat organisasi mengajar. Seorang guru yang memiliki komitmen maka akan berusaha bekerja untuk mewujudkan agar tujuan sekolah tercapai demi kemajuan sekolah (Hutapea, 2012). Komitmen organisasi pada guru dapat berdampak luas pada pendidikan, yaitu dapat meningkatkan budaya kualitas, meningkatkan kerjasama tim, membangkitkan motivasi pendidikan, kemandirian, adanya kemauan untuk berubah, evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan. Perubahan dan kemajuan pada pendidikan sangat bergantung pada komitmen organisasi guru (Hidayat, 2017). Komitmen

organisasi terhadap organisasi atau instansi sangat penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas, dan intensi untuk bertahan dalam organisasi (U. Majorsy, 2007)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Stevison, dkk (2009) komitmen organisasi memiliki dukungan untuk semangat di tempat kerja (Stevison et al., 2009). Komitmen organisasi sangat penting dimiliki, karena dengan adanya komitmen pada diri seseorang, maka ketika sedang melakukan pekerjaannya dapat lebih bertanggung jawab dibandingkan seseorang yang tidak memiliki komitmen. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan bekerja lebih optimal sehingga dapat mencurahkan segala sesuatunya untuk pekerjaan dan mendapatkan hasil yang optimal. Agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik diharapkan guru memiliki keterikatan psikologis terhadap organisasi maupun pekerjaannya. Keterikatan antara pengajar dan organisasi dan pekerjaan disebut komitmen organisasi (U. Majorsy, 2007).

Guru adalah bagian dari organisasi sekolah, maka dari itu di harapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi yang dapat ditunjukkan oleh guru yaitu ketika seorang guru mengerjakan semua tanggung jawabnya. Ketika seorang guru memiliki komitmen organisasi terhadap sekolahnya maka akan memudahkan pekerjaan yang di jalannya, sehingga semangat kerja pada guru akan meningkat. Berdasarkan UU RI nomor 14 pasal 7 ayat b tahun 2005 menyatakan:

“Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”.

Dapat disimpulkan dari pasal tersebut bahwa seorang guru harus memiliki komitmen agar dapat meningkatkan mutu pendidikan dan dapat terwujudnya peningkatan dari kualitas sumber daya manusia. Guru yang memiliki komitmen dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga ketika bekerja memiliki semangat kerja yang baik, tetapi sebaliknya jika seorang guru tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaannya maka kualitas pekerjaannya tidak akan baik, dan berdampak pada semangat kerjanya.

Lingkungan kerja yang baik seorang guru merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena ketika seorang guru memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman seseorang akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada tempat kerjanya, sehingga seorang guru akan menunjukkan semangat kerjanya ketika sedang bekerja. Ketika seorang guru memiliki lingkungan kerja yang baik maka guru akan bersemangat dalam bekerja dan ketika memiliki komitmen organisasi kepada sekolah tersebut maka dapat membangkitkan motivasi pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pada guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan wawasan bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait, serta dapat menjadi landasan dalam membuat kebijakan terkait saran yang membangun khususnya Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto.

E. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto. Dimana penelitian ini menggabungkan variabel independen dari jurnal yang berbeda, karena setelah peneliti melakukan studi literatur tidak menemukan jurnal yang sama dengan judul peneliti. Pada penelitian terdahulu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja terbukti bahwa memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru MTs (Putra, 2018), guru SMK (Syafriana & Lestari, 2018), dan karyawan Pt (Chandra, 2018). Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru sekolah dasar (Wolomasi et al., 2019), karyawan perusahaan logistik (Febriani & Supartha, 2019), dan karyawan PDAM (Fidyah Yuli Ernawati et al., 2020).