

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan/sekolah. SDM mempunyai peran yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas perlu Motivasi yang diarahkan pada pencapaian Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat.

Pendekatan MSDM juga mendapatkan komitmen, hati dan pikiran para karyawan melalui partisipasi aktif, komunikasi dalam mengembangkan organisasi maupun perusahaan dengan komitmen tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya berisikan perencanaan, penarikan dan seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan perusahaan.

Guru yang tidak memiliki motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya gairah kinerja guru, agar mau bekerja keras dengan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan tersebut. Afandi (2018:23) berpendapat bahwa Motivasi kerja “merupakan keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas pekerjaan

dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Secara khusus, pada teori Hierarchy of Needs, teori ada 2 faktor yaitu teori X dan Y. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori Maslow ada 5 tingkatan yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasikan Diri. (Bangun, 2012: 317-318).

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan tanpa ada tuntutan dalam memenuhi kebutuhan, tidak adanya aktivitas dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja. Kinerja karyawan dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, karyawan sering mengalami penurunan motivasi kerja yang di bebani akibatnya oleh berbagai faktor antara lain (a) tingginya kerja yang melampaui kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung yang terbatas dan (b) imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. (<https://ilmu-manajemen.msdm.com>). Kebutuhan kebutuhan ini terpenuhi maka kinerja karyawan diharapkan meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno (2019:123). Kinerja juga mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran

yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan Sumber Daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Hal ini berlaku bagi setiap organisasi/perusahaan termasuk Lembaga Pendidikan. Dalam program pemerintah untuk mengatasi banyaknya siswa SMP yang kesulitan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, maka untuk memenuhi ketercukupan permintaan tenaga trampil dalam dunia usaha maupun industri. Program Pemerintah tersebut diwujudkan dengan pendirian SMKN 03 Batu. Sekolah ini didirikan oleh Pemerintah Daerah Kota Batu dengan dua jurusan yaitu Multimedia dan Broadcasting. Penentuan jurusan tersebut didasari pada kebutuhan daerah Kota Batu yang banyak stasiun pemancar TV baik nasional maupun global. Serta menghasilkan Motivasi kerja. Namun tampaknya belum terwujud karena pada lapangan kerja menunjukkan Motivasi kerja terhadap Kinerja di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) saat ini masih rendah.

Dengan hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2018) menunjukkan berita yang dilansir media Metro TV News menyebutkan bahwa data BPS (2018) berdasarkan pendidikan tertinggi yang diluluskan oleh sekolah, lulusan SMK banyak menjadi pengangguran terbuka. Faktor yang memengaruhi Sarana dan Prasarana pendidikan, salah satu faktornya adalah rendahnya Motivasi Kerja dan Kinerja para guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan ini. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik

melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 03 Batu**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan seperti berikut ini.

1. Apakah motivasi kerja yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2) kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi (X5), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 03 Batu?
2. Bagaimana motivasi kerja yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2) kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi (X5), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMKN 03 Batu?
3. Manakah variabel Motivasi Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMKN 03 Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan seperti berikut ini.

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja yang terdiri atas, kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2) kebutuhan sosial (X3),

kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi (X5), berpengaruh signifikansi secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 03 Batu.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2) kebutuhan social (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi (X5), berpengaruh signifikansi secara parsial terhadap kinerja guru di SMKN 03 Batu.
3. Untuk mengetahui variabel Motivasi Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMKN 03 Batu.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah SMKN 03 Batu

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan informasi bagi sekolah SMKN 03 Batu terkait pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal memotivasi kinerja guru pada SMKN 03 Batu.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan ilmu untuk memahami aspek aspek sumber daya manusia dalam mengetahui Motivasi Kerja dan Kinerja Guru yang di dapat semasa di bangku perkuliahan dan dunia kerja kedepannya.

3. Bagi Universitas Katolik Widya Karya Malang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian berikutnya yang sejenis di masa yang akan datang, dapat menerapkan konsep/teori-teori yang ada guna dijadikan sebagai sebuah praktik yang berkaitan langsung dengan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 03 batu.

