

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia bergantung pada proses pendidikan dan seluruh tenaga pendidik termasuk guru. Guru dituntut untuk mewujudkan harapan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik (Krismawati & Manuaba, 2022). Dalam mengelola suatu sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, keduanya tetap harus bekerja secara profesional (Rasyid & Tanjung, 2020).

Untuk menunjang setiap guru memberikan potensi mengajar pada tingkat tertinggi dan menciptakan solusi proses pendidikan yang teratur, maka guru-guru harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Perasaan sejahtera bukan hanya dari sisi materi tetapi juga dari sisi hubungan yang baik di sekolah dengan sesama rekan guru dan juga lingkungan yang nyaman dapat menciptakan semangat (Bangun et al., 2021).

Menurut Sastrohardiyo (2003:282) semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja

lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Oktavia, 2019). Menurut Davis (2015:264) semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Pendapat lain, menurut Hasibuan (2003:94) menyatakan bahwa semangat kerja adalah serta berdisiplin untuk mencapai produktifitas yang maksimal (Melia, 2020).

Didalam suatu organisasi semangat kerja mempunyai peranan yang sangat penting yang harus dimiliki setiap orang yang melaksanakan aktifitas organisasi, menurut Hasibuan (2005:94) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Pendapat lain menurut Purwanto (2005 : 60) menyatakan bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang (Oktavia, 2019).

Hal - hal yang mempengaruhi semangat kerja seseorang seperti tingkat absensi kehadiran guru, kedisiplinan guru dalam mengawasi pembelajaran serta pengawasan terhadap kegiatan yang di selenggarakan oleh sekolah (Subur, 2021). Dalam suatu instansi tinggi rendahnya semangat kerja guru dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tiap bulannya, tingkat absensi yang tinggi (banyak hari tidak hadir) dapat menjadi indikasi rendahnya semangat kerja, sementara absensi yang rendah (sedikit hari tidak hadir) dapat menunjukkan tingginya semangat kerja. Alasan-alasan yang diberikan untuk absensi juga bisa memberikan wawasan tentang semangat kerja. Ketidakhadiran yang disebabkan oleh penyakit

atau keadaan darurat mungkin tidak selalu mencerminkan semangat kerja, tetapi ketidakhadiran yang berulang tanpa alasan jelas bisa menjadi indikasi kurangnya motivasi (Nur Rahmi, 2020).

Pada hakikatnya semangat kerja berasal dari diri seseorang dan tidak dari orang lain, dengan kata lain semangat kerja bersifat individual. Tingkat semangat kerja seseorang berbeda-beda, tergantung pada pandangan orang tersebut terhadap tugas yang mereka kerjakan. Semangat kerja harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya agar tugasnya tersebut terselesaikan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari fenomena berikut : (1) masih ada guru yang rendah akan perhatiannya untuk membantu guru lain jika menemui hambatan dalam melaksanakan tugas, (2) masih ada guru yang terlambat dalam memulai proses belajar mengajar sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan, (3) masih ada guru yang kurang memberi perhatian dalam mengajar, (4) masih ada guru yang tidak melaksanakan himbauan kepala sekolah untuk hadir tepat waktu, (5) masih ada sebagian guru yang menunda-nunda pekerjaannya dalam mengoreksi Lembar Kerja Siswa (LKS). Maka diperlukannya : (1) motivasi siswa, (2) kualitas pengajaran, (3) kesejahteraan guru.

Berdasarkan faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja akan menambah rasa nyaman dalam proses pembelajaran. Hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru dan pegawai tidak dapat dipisahkan (Subur, 2021). Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari salah satu pemberi semangat kerja seseorang, apapun bidang pekerjaan itu. Dengan adanya kondisi lingkungan yang

nyaman serta memadai membuat para pegawai menjadi lebih nyaman dan dapat membangkitkan semangat kerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman ataupun tidak memadai membuat semangat kerja menurun (Bangun et al., 2021)

Menurut Robbins (2013:86) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan dengan memberikan dorongan memberikan para guru agar guru terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas mengajar secara menyeluruh (Santoso & Rijanti, 2022). Pendapat lain, menurut Sedarmayanti (2017:4) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan para guru serta staf di sekolah. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Rokhayah et al., 2022).

Secara garis besar para ahli membaginya dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Termasuk yang non fisik yakni hubungan kerja yang terbentuk antara sesama dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Sehingga dengan upaya menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik tersebut kepada guru yang nyaman dan kondusif akan memotivasi pekerja

ataupun guru menjalankan tugasnya dengan baik yang dibebankan kepadanya (Nur Rahmi, 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang ideal untuk menciptakan kinerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang ergonomis (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Pendapat lain, menurut Sunyoto (2012) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi empat, yaitu: Sistem kerja, hubungan sesama pekerja, hubungan bawahan dan pemimpin, dan ketersediaan fasilitas kerja (Phong Thanh Nguyen, Andri Yandi, 2020).

Keberhasilan pendidikan menuntut guru harus memberikan kemampuan dan potensi terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, realita di lapangan sering menunjukkan bahwa banyak sekolah menghadapi berbagai tantangan yang menghambat terciptanya lingkungan kerja yang ideal yaitu hilangnya konsentrasi terhadap pekerjaannya, jika ada sesuatu yang membuatnya kehilangan konsentrasi seperti tempat yang bising, penerangan yang kurang, suhu ruangan yang terlalu panas, pertukaran udara yang kurang, peralatan mengajar yang tidak mendukung atau suasana kerja yang tidak nyaman serta jaringan *Wi-Fi* yang belum tersedia maka akan berdampak buruk seperti keterlambatan dalam mengajar dan kesulitan untuk memahami pembelajaran (Fatimah & Hadi, 2021).

Menurut (Phong Thanh Nguyen, Andri Yandi, 2020) kurangnya fasilitas kerja yang belum memadai dapat menghambat aktivitas kerja guru sehingga guru menjadi kurang bersemangat bahkan kehilangan motivasi dalam bekerja. Berikut adalah gambar data fasilitas kerja sarana dan prasarana di SDN Wanasari 13 :

Tabel 1.1 Data Sarana dan Prasarana di SDN Wanasari 13

DATA SARANA DA PRASARANA			
No	Jenis Sarpas	Semester 2023/2024 Ganjil	Semester 2023/2024 Genap
1	Ruang kelas	14	14
2	Ruang perpustakaan	-	-
3	Ruang laboratorium	-	-
4	Ruang kepala sekolah	1	1
5	Ruang guru	1	1
6	Ruang ibadah	1	1
7	Ruang UKS	-	-
8	Ruang toilet	6	6
9	Ruang gudang	1	1
10	Ruang sirkulasi	-	-
11	Ruang TU	-	-
12	Ruang bangunan	1	1
Total		25	25

Sumber : Sumber : Data Pokok Pendidikan Kemendikbud 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas masih kurang falisitas sarana dan prasarana seperti ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang UKS, ruang sirkulasi, dan ruang TU. Jika dalam suatu instansi sarana prasarana tidak memadai maka, akan berpengaruh pada lamban nya proses bagi kinerja guru, di sisi lain tidak menuntut kemungkinan kurangnya rasa semangat para guru di karenakan banyaknya siswa yang kurang mendapatkan kepuasan dalam belajar (Rismawati & Rafiie, 2022).

Tabel 1.2 Kondisi Sarana/Prasarana di SDN Wanasari 13

Sarana/Prasarana	Baik	Rusak Sedang	Rusak Berat	Total
Ruang Kelas	10	4	-	14
Laboratorium	-	-	-	-
Perpustakaan	-	-	-	-
Sanitasi	2	4	-	6

Sumber : Data Pokok Pendidikan Kemendikbud 2024

Berdasarkan data tabel 1.2 terdapat fasilitas yang masih belum memadai, adapun yang dimaksud rusak sedang yaitu masih bisa digunakan oleh para guru tersebut namun membuat guru merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (1998:86) kurangnya lingkungan fisik dan non fisik akan menghambat aktivitas kerja guru, tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, dan mengakibatkan tidak efektifnya suatu pekerjaan sehingga kenyamanan dan semangat di dalam pekerjaan belum terwujud dengan baik (Nugroho et al., 2021). Apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan guru akan merasa nyaman untuk melaksanakan kegiatannya dengan baik dan hasil yang optimal (P Tambunan, 2018).

Dari kutipan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari salah satu pemberi semangat kerja seseorang, apapun bidang pekerjaan itu. Dengan adanya kondisi lingkungan yang nyaman serta memadai membuat para guru menjadi betah dan dapat membangkitkan semangat kerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman ataupun memadai membuat semangat kerja, artinya meskipun lingkungan kerja berada di luar diri manusia tapi sangat besar pengaruhnya terhadap gairah bekerja dan berkarya.

Mengingat pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memperoleh semangat kerja guru agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itulah dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Semangat Kerja berdasarkan Lingkungan Kerja di SDN Wanasari 13**”.

1.2 Fokus dan Sub Fokus penlitian

1.2.1 Fokus penelitian

Fokus penelitian ini adalah Semangat Kerja dan Lingkungan kerja.

1.2.2 Sub Fokus penelitian

1. Sub fokus penelitian semangat kerja, yaitu :

1) Motivasi siswa

Dorongan dari diri siswa untuk mencapai tujuan belajar, misalnya pemahaman materi atau pengembangan belajar. Dengan adanya motivasi, siswa akan senantiasa semangat untuk terus belajar tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

2) Kualitas pengajaran

Pembelajaran yang mampu meletakkan posisi guru dengan tepat sehingga guru mampu memainkan perannya dengan tepat sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik.

3) Kesejahteraan guru

Pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun spiritual sehingga

terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbul balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya.

4) Disiplin dalam bekerja

Dalam melaksanakan pekerjaan, sangat dituntut adanya kemauan dari para guru untuk dapat bekerjasama, karena dengan adanya kemauan yang keras dari masing-masing guru dan untuk bekerjasama maka pekerjaan yang akan dilakukan dapat terselesaikan dengan cepat dan lebih baik.

2. Sub fokus penelitian lingkungan kerja, yaitu :

1) Sistem kerja

Kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan sesama pekerja

Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Hubungan bawahan dan pemimpin

Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam

mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai.

4) Ketersediaan Fasilitas Kerja

Sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya seperti meja, rak, kursi dan lemari.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun latar belakang yang dipaparkan terdapat rumusan pokok permasalahan yang harus dikaji, diantaranya :

1. Bagaimana persepsi kepala sekolah dan guru mengenai lingkungan kerja mereka di SDN Wanasari 13 ?
2. Faktor-faktor apa saja dalam lingkungan kerja yang paling mempengaruhi semangat kerja guru di SDN Wanasari 13 ?
3. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja guru di SDN Wanasari 13 ?
4. Strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat kerja guru melalui perbaikan lingkungan kerja di SDN Wanasari 13 ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan dari penelitian ini akan mengkaji diantaranya :

1. Untuk mengetahui persepsi kepala sekolah dan guru mengenai lingkungan kerja mereka di SDN Wanasari 13.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja dalam lingkungan kerja yang paling mempengaruhi semangat kerja guru di SDN Wanasari 13.
3. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja guru di SDN Wanasari 13.
4. Untuk mengetahui strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat kerja guru melalui perbaikan lingkungan kerja di SDN Wanasari 13.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Studi ini diharapkan bisa memberikan wawasan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai “Semangat Kerja berdasarkan Lingkungan Kerja di SDN Wanasari 13”.
 - b. Dapat kemampuan untuk memberikan gambaran tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan memberikan arahan dan informasi untuk penelitian lanjutan, terutama yang berkaitan dengan subjek penelitian.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan serta dapat menambah wawasan bagi penulis.
 - b. Bagi instansi, hasil penelitian diharpkan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan lingkungan kerja.

- c. Bagi pihak lain, dapat disajikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teoritis dan empiris yang mengenai Semangat Kerja Guru dan Lingkungan Kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tempat dan waktu, situasi sosial, teknik pengambilan data, analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil riset.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran terhadap riset yang dilakukan.