



iMProvement

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan
e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>
Journal Email: improvement@unj.ac.id



**Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru di Kabupaten
Kampar: Analisis Kuantitatif**

Zuhri D.

Dosen Universitas Riau

Email: zuhri@lecture.unri.ac.id

ABSTRACT

The purposes of this study are to determine the effect of Work Environment on Job Motivation for teachers in all State Senior High Schools of Kampar Regency. The sample of this study was 255 teachers throughout Kampar Regency gathered from 92 State Senior High schools which were randomly selected. The results of this study indicate that Work Environment has a direct positive effect on teachers' Job Motivation in all State Senior High Schools of Kampar Regency.

Keywords: Work Environment dan Job Motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan dan perubahan dunia dapat dilihat dari perkembangan teknologi dan kecerdasan manusia. Manusia pada abad ke-21 dituntut kreatif, mampu menciptakan solusi untuk pemecahan masalah. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset organisasi perusahaan atau instansi atau persekolahan untuk menunjang kelancaran tugas guna mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi atau persekolahan tersebut. Pendidikan memiliki posisi strategis pada proses penyiapan SDM yang berkualitas. Penyiapan tersebut diwujudkan dalam bentuk pembekalan ilmu pengetahuan, budi pekerti dan berbagai jenis keterampilan sehingga peserta didik memiliki kedewasaan secara fisik dan mental. Guru adalah penanggung jawab langsung kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di kelas yang dipimpinnya, maka motivasi kerjanya akan berkaitan dengan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Untuk melihat tinggi atau rendahnya motivasi kerja guru perlu dilakukan penilaian. Hasil penilaian dapat digunakan untuk mengetahui

tingkat keberhasilan yang telah dicapainya dalam memimpin dan mengelola pembelajaran yang berkualitas dikelas, dan sekaligus memberikan masukan untuk pengembangan motivasi kerjanya dimasa akan datang.

Penilaian motivasi kerja tentu dapat juga dilihat dari hasil kepemimpinannya yaitu melalui akreditasi sekolah secara periodik empat tahun sekali, apakah sekolah tersebut akreditasinya A, atau B, atau C. Jika akreditasi sekolah tersebut belum mencapai nilai A, tentu motivasi kerja gurunya belum maksimal bahkan masih rendah yaitu masih ada sekolah yang akreditasinya C.

Kabupaten Kampar merupakan Kabupaten yang berada di Provinsi Riau dan memiliki Sekolah Menengah Atas (SMA) negeri sebanyak 92 sekolah yang tersebar di 10 Kecamatan. Untuk meningkatkan prestasi dan motivasi kerja guru khususnya guru Menengah Atas, pemerintah Kabupaten Kampar telah menganggarkan dana miliaran rupiah tiap tahunnya, baik untuk pelatihan guru maupun untuk kelompok kerja guru (K3S). Namun jika dilihat prestasi (hasil) yang dicapai sekolah belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian akreditasi sekolah, sampai tahun 2015 hanya 20% dari

92 sekolah yang memperoleh akreditasi A. Selanjutnya jika dilihat dari hasil Ujian Nasional (UN) untuk Sekolah Menengah Atas mulai tahun 2007 sampai tahun 2015, Kabupaten Kampar menempati urutan ke 12 dari 12 kabupaten kota yang berada di Provinsi Riau. Akreditasi sekolah dan hasil ujian yang rendah tentu tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja gurunya. Guru dengan motivasi kerja yang sangat baik tentu dapat menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sekolah, siswa sebagai komponen utama untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolahnya yang mengacu kepada tujuan nasional.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan dipandang sebagai tempat beradanya manusia dalam melakukan segala aktivitas keseharian. Lingkungan tempat beradanya manusia menentukan seperti apa bentukan manusia yang ada di dalamnya., Jika dikaitkan dengan harapan atas terciptanya manusia, semakin baik lingkungan tempat beradanya manusia, maka semakin besar kemungkinan

manusia yang ada di dalamnya untuk berperilaku baik. Kondisi serupa dapat terjadi pada ilustrasi sebaliknya. Sebuah lingkungan memiliki arti yang sangat penting atas eksistensi manusia sebagai makhluk yang memiliki multi potensi.

Menurut Schermerhorn (2006:249) lingkungan secara umum adalah, "*the general environment is the set culture, economic, legal-political, and educational conditions found the area in which the organization operates*". Lingkungan secara umum adalah merupakan kultur, ekonomi, politik, dan kondisi pendidikan yang ada dalam suatu organisasi yang sedang berjalan. Lingkungan pendidikan sebagai tempat seseorang melaksanakan kegiatan, harus memberikan kenyamanan, ketenangan, keselamatan, kesehatan, kesenangan, dan kegembiraan agar dalam melaksanakan tugasnya merasakan keindahan bukan hanya sekedar tempat bekerja, tetapi jauh lebih luas karena menyangkut semua aspek yang mempengaruhi efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam usaha mewujudkan motivasi kerja yang baik.

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2011:540) *An organization's environment includes outside institutions or forces that can affect its performance, such as suppliers,*

customers, competitors, government regulatory agencies and public pressure groups. Suatu lingkungan organisasi termasuk institusi luar atau kekuatan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perusahaan, seperti pemasok, pelanggan, pesaing, instansi pemerintah, peraturan dan kelompok tekanan publik.

Adapun menurut Mullins (2005:530), "*Work Environment is the nature of the task, Physical setting, Communications and Technology*". Lingkungan kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana, komunikasi dan dukungan teknologi. Batasan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa lingkungan fisik tetapi juga proses komunikasi dan dukungan teknologi.

Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh hubungan kerja. Dalam Kelompok kerja yang memiliki kekompakan yang tinggi, akan meningkatkan produktifitas kerja, karena antara satu individu dengan individu lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil. Pola komunikasi yang baik antar pegawai dan atasan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja menjadi menyenangkan.

Pembagian mengenai lingkungan kerja juga dijelaskan oleh Franken (1992:546-549), bahwa lingkungan kerja mempunyai dua aspek penting, yaitu

lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Lebih lanjut dijelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi segala hal yang berkaitan dengan aspek fisik suatu lembaga mulai dari rancangan gedung sampai dengan lokasi, transportasi umum, dan fasilitas parkir. Sedangkan faktor psikologis adalah faktor-faktor yang berpengaruh secara psikologis pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pekerja.

Seiring dengan itu karakteristik dari lingkungan kerja sendiri menurut Noe cs (2008:281) adalah: *Employee's perception of two characteristics of the work environment situational constraints and social support-are critical determinants of motivation to learn. Situational constraints include lack of proper tools and equipment, materials and supplies, budgetary support, and time. Social support refers to managers' and peers' willingness to provide feedback and reinforcement.*

Persepsi pekerja terhadap dua karakteristik lingkungan kerja situasi yang memaksa dan dukungan sosial merupakan kritikan menentukan motivasi untuk belajar. Situasi yang memaksa meliputi kekurangan peralatan dan perlengkapan serta tempat yang tidak memadai, dan dukungan pembiayaan, waktu. Dukungan sosial akan membawa pimpinan dan bawahan mempunyai keinginan untuk penguatan kembali sebagai bahan kaji ulang.

Dari teori-teori yang telah dibahas, maka dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suasana tempat kerja yang mendukung seseorang dalam bekerja baik meliputi fisik dan nonfisik sehingga memberikan kesan menyenangkan, aman, dan tenteram. Terdiri dari indikator-indikator; (1) fasilitas kerja yang memadai, (2) interaksi dengan anggota organisasi, dan (3) kelancaran komunikasi.

2. Motivasi Kerja

Potensi bekerja dalam diri manusia ibarat sebuah mesin. Mesin merupakan suatu sistem yang membutuhkan beberapa energi tertentu misalnya energi bahan bakar dan tenaga operator untuk menghidukan mesin tersebut, sehingga mesin berfungsi sebagaimana yang diharapkan. Demikian halnya dengan manusia itu sendiri untuk bekerja tentu ada dorongan secara psikologi baik dorongan di dalam dirinya maupun dorongan dari luar dirinya. Dorongan yang ada dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang dikenal dengan istilah motivasi. Motivasi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri seseorang atau proses psikologi. Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang artinya "bergerak", sehingga motivasi didefinisikan sebagai proses yang

dimulai dengan kurangnya sesuatu yang bersifat psikologi atau kebutuhan yang menggerakkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Fred Luthans (1995:158), "*motivation is a process that starts with a psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal incentive*". Motivasi didefinisikan adalah suatu proses yang memulai secara psikologi atau defisiensi psikologi atau kebutuhan yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan secara insentif.

Motivasi diawali adanya kebutuhan dan pengembangannya, perilaku untuk memuaskan kebutuhan tersebut terdiri dari motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan tertentu atau menetapkan stabilitas internal. Menurut Robbins (2007:166) "*We define motivation as the process that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*". Motivasi didefinisikan sebagai proses yang membuat seseorang mengintensifkan arah dan keberlangsungan usaha untuk mencapai tujuan. Huczynski dan Buchanan (1991:57) berpendapat bahwa "*motives are learned influences or human behavior that lead us to pursue particular goals because they are socially valued*". Motif mempengaruhi perilaku orang yang menuntun kepada usaha mengejar atau mencapai tujuan tertentu karena secara sosial pencapaian tujuan ini bernilai. Menurut Hoy

dan Miskel (2000:120) motivasi adalah suatu tenaga yang kompleks yang menimbulkan dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan atau mekanisme psikologi internal yang menggerakkan aktivitas untuk mencapai tujuan-tujuan personal.

Ashar Sunyoto Munandar (2001:325) berpendapat bahwa motivasi kerja seseorang dapat bercorak proaktif atau reaktif. Motivasi kerja proaktif yaitu orang akan berusaha meningkatkan kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau akan berusaha mencari, menemukan atau menciptakan peluang untuk menggunakan kemampuannya mencapai unjuk kerja yang tinggi. Sedangkan motivasi kerja reaktif cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Hasil penelitian David C. McClelland (dalam Davis dan Newstrom, 1989:103), menunjukkan bahwa perangsang motivasi (*motivational drives*) adalah sebagai berikut: (1) *achievement*, dorongan untuk mengatasi tantangan, kemajuan dan pertumbuhan, (2) *affiliation*, dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif, (3) *competence*, dorongan untuk menghasilkan kerja dengan kualitas tinggi, (4) *power*, dorongan untuk mempengaruhi orang lain dan situasi.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Oleh karena itu, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat diatas, maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seseorang bekerja secara gigih dan suka rela dalam mencapai tujuan organisasi, dengan indikator-indikator: (1) keinginan menyelesaikan tugas secara cepat yang berkualitas (2) senang bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan (3) memiliki perencanaan untuk mewujudkan tujuan dalam bekerja; dan (4) tanggung jawab terhadap pekerjaan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan pendekatan kausal dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang dikaji terdiri atas dua macam, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan

pengaruh terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen juga dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya. Populasi terjangkau yang sekaligus *sampling frame* adalah seluruh guru yang bertugas di SMA se-Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 255 orang guru yang tersebar di 92 Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Kampar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis hipotesis kelima menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh lingkungan kerja. Meningkatnya lingkungan kerja akan mengakibatkan meningkatnya motivasi kerja. Nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,328 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,22. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 149$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,95 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja yang signifikan.

Hasil penelitian ini senada dengan

pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Noe (2008:281) sebagai berikut: *Employee's perception of two characteristics of the work environment situational constraints and social support- are critical determinants of motivation to learn. Situational constraints include lack of proper tools and equipment, materials and supplies, budgetary support, and time. Social support refers to managers' and peers' willingness to provide feedback and reinforcement.*

Persepsi pekerja terhadap dua karakteristik lingkungan kerja dan situasi yang memaksa dan dukungan sosial merupakan kritikan menentukan motivasi untuk belajar. Situasi yang memaksa meliputi kekurangan peralatan dan perlengkapan serta tempat yang tidak memadai, dan dukungan pembiayaan, waktu. Dukungan sosial akan membawa pimpinan dan bawahan mempunyai keinginan untuk penguatan kembali sebagai bahan kaji ulang.

Lingkungan kerja sebagai penentu motivasi kerja juga dikemukakan oleh Mullins, mengutip teori yang dikemukakan oleh Herzberg (2010:36), *isolated two different sets of factors affecting motivation and satisfaction at work. One set of factors comprises those which, if absent, cause dissatisfaction. These are 'hygiene' or 'maintenance' factors which are concerned basically with job environment. However, to motivate workers to give of their best, proper attention must be given to a different set of*

factors, the 'motivators' or 'growth' factors. These are concerned with job content.

Herzberg membagi faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja menjadi dua bagian. Salah satu dari faktor tersebut meliputi ketidak hadiran karena ketidak puasan. Hal ini merupakan faktor kesehatan (kebersihan) atau biaya (pemeliharaan) yang pada dasarnya difokuskan pada lingkungan kerja. Bagaimanapun untuk memotivasi para karyawan adalah dengan memberikan mereka yang terbaik, perhatian yang tepat harus diberikan kepada faktor yang berbeda, motivasi atau faktor perkembangan. Hal tersebut harus difokuskan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja. Jadi, terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Artinya lingkungan kerja Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang kondusif akan meningkatkan motivasi

kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkali, Mohammed. *Assessing the Influence of External Environmental Factors, on the Performance of Small Business Manufacturing enterprises in Bauchi state, Nigeria* (Malaysia: University Malaysia Sarawak, 2012).
- Armstrong, Michael. *Strategic Human resource Management: A Guide to Action.*, London: Kogan Page, 2006.
- Avianti, Widiya. *The influence of organization sructure, work environment and motivation on Politeknik LP3I Bandung.* International Journal of Business, Economic and Law, 2014.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Motivasi kerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, Jogjakarta: Arruz Media, 2012.
- Bernardin, H. John. *Human Resource Management: an Experiential Approach*, New York: McGraw-Hill Irwin, 2003.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Work Place* (New Jersey New York : Mc Graw-Hill, 2009).
- Cooper, Cary L. Sue Cartwright, and H. Cristopher Early, *The International Handbook of Organizational Culture and climate*, West Sussex: John Wiley & son, LTD, 2001.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Davis, Keith and John W Newstrom, *Human Behavior at Work, Organisational Behavior, Eighth Edition*, Singapore: McGraw-Hill Book Company, 1989.
- Deci, Edward L and Richard M Ryan, *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York, NY: Plenum Press. 1995.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*, London: Pearson Education, 2013.

- Franken, Robert E. Human Motivation, California: Brooks Publishing Company, 1992.
- George and Jhones, Understanding and Managing Organizational Behavior, Los Alamitos: Delta Publishing, 2006.
- George, Jennifer M. and Garent R. Jones, Understanding and Managing Organizational Behavior, New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2012.
- Hoy, Wayne K and Cecil G Miskel, Educational Administration, Teory, Research, and Practice, Sixth, Boston: McGraw-Hill Inc, 2000.
- Huczynski dan Buchanan, Organizational Behavior, Second Edition, Prentice Hall, 1991.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, Organizational Behavior, Key Concepts, Skills and Best Practices, New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc, 2008.
- Luthans, Fred, Organizational Behavioral, Seventh Ed., New York: McGraw-Hill, Inc 1995.
- Millmore, Mike. Philip Lewis, Mark Saunders, Adrian Thornhill and Trevor Morrow, Strategy Human resource Management, Harlow : Prentice Hall, 2007.
- Mullins, Laurie J. Essential of Organisational Behaviour, Harlow Essex: Prentice Hall, 2006.
- , Management and organizational behavior, London: Prentice Hall, 2005.
- Mulyasa, E. Menjadi Guru Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mulyasa, E. Menjadi Guru Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Munandar, Ashar Sunyoto. Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit Universitas Indonesia, UI-Press, 2001.
- Musriha. Influences of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia. Academic Research International, 2011.
- Nelson, Debra L. and James Campell Quick, Organizational Behavior, Foundation, Realities & Challenges 5th Edition, South-Western Thomson, 2005.
- Noe. Hollenbeck. Gerhart.Wright. Human Resource Management, New York: McGraw-Hill, 2008.
- Robbins, Stephen H. and Mary Cuoter, Management, New Jersey: Pearson, 2012.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge, Organizational Behavior, Twelfth Ed, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior; Concept, Controversies, and Application, New Jersey : Prentice-Hall, 1988.
- Schermerhorn, John R. Jr. and G.Hunt James,. N. Osborn, Richard., Organizational Behavior, United States of America: John Wiley, 2006),.h.249
- Stephen P Robbins. and Judge Timothy A, Organizational Behavior Global Edition 14, New Jersey, Prentice Hall, 2011.
- Steven L.Daft Richard L, The Leadership Experience, Third Edition, New York., McGraw-Hill Irwin, 2008.
- Vecchio, Robet H. Organizational Behavior: Core Concepts, 6th Edition, South-Western Thomson, 2006.
- Wikipedia, the free encyclopedia, <http://en.wikipedia.org/wiki/Knowledge>, 2 November 2010
- Wiraman. Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.2013.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakrta: PT Rajagrafindo Persada, 2014.

- Zameer, Hashim, The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science vol 4, No.1, January 2014.
- Zbar, Vic & friends. Better schools Better teachers Better results, Victoria, Acer Press, 2007.