

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah memegang peran penting dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Pendidikan menjadi indikator terpenting dalam kemajuan suatu negara (Asvio et al., 2019). Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) pada dunia Pendidikan merupakan peran seorang guru yang menjadi kunci utamanya (Saifullah, 2020). Pendidikan dapat dinyatakan berkualitas tinggi dimana guru bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Tarigan & Panggabean, 2022). Guru mempunyai peranan yang sangat berpengaruh dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang mampu memiliki keahlian dan mampu bersaing di dunia internasional, sehingga guru dituntut untuk dapat menguasai berbagai metode pembelajaran dan berbagai alat bantu media pembelajaran supaya kegiatan pembelajaran tidak bersifat monoton dan murid tidak merasa jenuh.

Menurut Kamal et al., (2019) terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam seluruh aspek yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), karena dalam menghadapi globalisasi yang sangat berkembang pesat dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dan professional dalam bidang kerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru. Menurut Nurfadilah & Farihah, (2021) menyatakan salah satu keberhasilan sistem pendidikan dapat

dilihat dari kinerja gurunya. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh tenaga pendidik dalam menjalani tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. (Tannady, 2019)

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang perlu dipahami mendalam dan tumbuh dalam setiap pribadi guna sesuatu yang harus dilakukan untuk menegakkan seluruh aturan yang berlaku dalam suatu lembaga. (Ekowati et al., 2018) peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu lembaga sangat penting untuk melaksanakan kedisiplinan agar para guru dapat mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dimana peraturan tersebut diikuti oleh denda yang diberikan apabila terjadi pelanggaran (Siregar et al., 2022). Semakin tinggi kedisiplinan guru dalam melakukan pekerjaannya, maka semakin tinggi juga kinerja yang dimiliki guru dalam menjalani tugas-tugasnya. (Nurjamaludin, 2020)

Selain faktor disiplin kerja, faktor motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi berperan penting karena merupakan alat untuk menghargai dan mendorong pekerja. Contohnya seperti hadiah dan penghargaan sering digunakan sebagai alat untuk inspirasi pekerja. (HM & Haryadi, 2023) Dorongan motivasi ini akan menimbulkan perilaku untuk menentukan tujuan tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh guru dikarenakan adanya dorongan oleh suatu kekuasaan dalam diri guru. (Tarigan & Pangabean, 2022). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan berdampak positif bagi kesehariannya. Kuatnya motivasi dapat mengganti

perilaku setiap individunya untuk dapat menjalankan kehidupan yang jauh lebih baik kedepannya. (Kamal et al., 2021) Dengan demikian motivasi membuat pegawai menjalankan pekerjaannya dengan maksimal dan mencapai hasil yang maksimal. Sehingga pegawai semakin termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pimpinan atau lembaga tidak memperhatikan motivasi atau kebutuhan yang dibutuhkan pegawai maka akan berdampak terhadap kinerjanya.

Selanjutnya selain disiplin kerja dan motivasi, lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah hal yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja. Lingkungan kerja perusahaan/lembaga sangat penting untuk menjadi perhatian pihak lembaga. Karena pegawai sangat membutuhkan tempat yang nyaman dalam menggapai suatu tujuan yang Lembaga inginkan. (Kusumawati et al., 2022) Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menimbulkan dampak negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan kerja yang tinggi, dan lain sebagainya (Ayunasrah et al., 2022). Lingkungan kerja termasuk pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan, dan juga kebisingan (Tarigan & Panggabean, 2022).

SMAN 3 Babelan adalah salah satu SMA Negeri kecamatan Babelan yang didirikan pada tahun 9 Januari 2014 yang terletak di perumahan pondok ungu permai sector v blok G RT. 006/030, kelurahan Bahagia kecamatan Babelan kabupaten Bekasi. Dengan visi terdepan untuk masa depan. Berdasarkan hasil

observasi dan wawancara terdapat kendala dalam disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Tabel 1. 1 Data Absensi Guru DI SMAN 3 Babelan Bekasi Bulan Januari-Mei Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Guru | Ketidakhadiran Guru | Presentase Ketidakhadiran |
|-----------------|--------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Januari | 61 | 6 | 10% |
| Februari | 61 | 15 | 25% |
| Maret | 61 | 10 | 16% |
| April | 61 | 9 | 15% |
| Mei | 61 | 11 | 18% |

Sumber: SMAN 3 Babelan Bekasi

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa presentasi ketidakhadiran guru pada bulan Januari sebesar 10%, bulan Februari 25%, bulan Maret 16%, bulan April 15% dan bulan Mei 18%. Dari presentasi kehadiran tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru di SMAN 3 Babelan Bekasi memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik, terdapat ketidakhadiran guru dikarenakan adanya kendala seperti sakit dan izin. Kinerja guru dapat terhambat apabila guru tidak dapat hadir untuk mengajar. kehadiran tepat waktu guru di kelas masih belum maksimal, karena disekolah masih terdapat guru ketika bel masuk sudah berbunyi tetapi tidak bergegas masuk ke dalam ruang kelas sehingga membuat kelas tidak kondusif dan mengganggu kelas lainnya. Selanjutnya ditemukan menurunnya motivasi kerja guru yang dimana kurangnya pengakuan dari atasan sehingga dapat menurunkan motivasi kerja guru dalam mengajar.

Tabel 1. 2 Data Sarana SMAN 3 Babelan

| No. | Sarana | Jumlah | Kondisi |
|-----|-------------|--------|---------|
| 1. | Lampu | 72 | Baik |
| 2. | Kipas Angin | 57 | Cukup |
| 3. | AC | 10 | Baik |
| 4. | Mading | 4 | Cukup |
| 5. | Printer | 10 | Baik |
| 6. | Meja | 36 | Baik |
| 7. | Kursi | 36 | Baik |
| 8. | Komputer | 120 | Baik |
| 9. | Infocus | 26 | Baik |

Sumber: SMAN 3 Babelan Bekasi

Tabel 1. 3 Data Prasarana SMAN 3 Babelan

| No. | Sarana | Jumlah | Kondisi |
|-----|----------------|--------|---------|
| 1. | Ruang Kelas | 26 | Baik |
| 2. | Ruang Komputer | 2 | Baik |
| 3. | Perpustakaan | 1 | Cukup |
| 4. | Ruang Kepsek | 1 | Baik |
| 5. | Ruang Wakepsek | 1 | Baik |
| 6. | Ruang Guru | 1 | Baik |
| 7. | Ruang TU | 1 | Baik |
| 8. | Gardu Satpam | 1 | Cukup |
| 9. | Toilet | 5 | Baik |
| 10. | Mushola | 1 | Baik |
| 11. | Parkir | 1 | Kurang |
| 12. | Kantin | 1 | Cukup |
| 13. | Lab Ipa | 2 | Cukup |
| 14. | Koperasi | 1 | Cukup |

Sumber: SMAN 3 Babelan Bekasi

Selain adanya kurang disiplin kerja guru dan menurunnya motivasi kerja, Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa ruang yang dapat dikategorikan cukup dan kurang dikarenakan SMAN 3 Babelan masih terbilang cukup baru didirikan sehingga masih perlu dikembangkan dalam lingkup lingkungan kerja salah satunya adalah sirkulasi udara, karena masih

terdapat beberapa guru yang masih merasa gerah dan panas sehingga mengganggu semangat guru dalam mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak SMAN 3 Babelan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Terdapat faktor yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah, seperti terdapat beberapa alat/sarana pendukung pembelajaran yang kurang lengkap sehingga dapat mengganggu kinerja guru dalam proses mengajar. Berdasarkan situs puspendik kemendikbud bahwa SMAN 3 Babelan mendapatkan peringkat 22 SMA terbaik sekabupaten Bekasi tahun 2019 program studi IPA dengan rerata 48.1 sehingga dapat dilihat bahwa kinerja guru belum maksimal.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya *research gap* antara penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Kanisa Teja Utari dan Rasto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Asep Suherman (2021) menyatakan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sedangkan penelitian menurut St. Nur Humaih Halim dan Suwardi Anas (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurmalawati, Jullimursyida, dan Mohd Heikal (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif. Sedangkan penelitian oleh Muntasir, Ekawarna, dan

Sofwan (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pembahasan dan *research gap* di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 3 Babelan Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan:

1. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi;
2. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi;
3. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi;

4. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran kepada SMAN 3 Babelan Bekasi terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Babelan Bekasi.

3. Bagi civitas akademik

Peneliti berharap penelitian ini sebagai tambahan informasi dan dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sedang terjadi yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang terdapat dalam skripsi ini terdiri dari lima bab. Adapun uraian masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang relevan mengenai masalah yang ingin diteliti yaitu teori disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, telaah empiris, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

BAB III: METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang Sejarah Sekolah, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.