

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan sangat bergantung pada peran vital seorang guru (Saifullah, 2020). Pendidikan dianggap berkualitas tinggi apabila para guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan pendidikan yang sudah dirancang (Tarigan & Panggabean, 2022). Guru memegang peranan penting dalam membentuk generasi penerus bangsa yang kompeten dan mampu bersaing di kancah internasional. Oleh karena itu, guru harus mampu menguasai berbagai metode pembelajaran serta memanfaatkan beragam alat bantu dan media pembelajaran. Hal ini penting untuk menciptakan proses pembelajaran yang dinamis, menghindari monotonitas, dan mencegah kejenuhan di kalangan siswa.

Menurut (Kamal et al, 2021) menekankan pentingnya memperhatikan berbagai aspek dalam menghadapi tantangan globalisasi, dengan salah satu aspek krusial adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). SDM yang kompeten dan profesional sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa individu dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, dapat beradaptasi dan bersaing dalam lingkungan global yang semakin dinamis. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme SDM ini, khususnya di kalangan guru, sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Kinerja guru yang optimal adalah kunci

dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut (Nurfadilah & Farihah, 2021) menyoroti bahwa kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dari keberhasilan sistem pendidikan. Keberhasilan sistem pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari seberapa baik guru menjalankan peran mereka dalam proses pendidikan. Guru yang berkinerja baik akan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, menginspirasi siswa, dan menerapkan metode pengajaran yang efektif. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kualitas guru, melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan dukungan lainnya, sangat penting untuk mencapai sistem pendidikan yang unggul.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana guru mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku serta ketekunan mereka dalam menjalankan tugas-tugas harian. Sementara itu, motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan keinginan guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kedua faktor ini sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja guru dalam lingkungan pendidikan (Tannady, 2019)

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja di perusahaan atau lembaga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Pegawai memerlukan tempat kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga (Kusumawati et al., 2022). Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi,

serta tingginya tingkat kesalahan kerja (Ayunasrah et al., 2022). Aspek-aspek lingkungan kerja yang harus diperhatikan meliputi pewarnaan ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Aspek-aspek ini berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai (Tarigan & Panggabean, 2022).

Disiplin kerja adalah aspek yang harus dipahami dan dikembangkan secara mendalam oleh setiap individu untuk menegakkan semua aturan yang ada dalam organisasi. (Ekowati et al., 2018) Peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan sangat penting dalam menerapkan tindakan disiplin untuk memastikan bahwa guru mematuhi dan melaksanakan semua peraturan, selama pelanggaran disertai dengan denda (Siregar et al., 2022). Semakin disiplin guru dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Nur Jamaluddin, 2020).

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berperan penting sebagai alat untuk menghargai dan mendorong pekerja agar mencapai kinerja yang optimal. Pemberian hadiah dan penghargaan sering digunakan sebagai sarana untuk menginspirasi dan meningkatkan semangat kerja para pekerja. Motivasi yang baik dapat menciptakan dorongan internal yang kuat pada guru untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memperhatikan aspek motivasi, misalnya melalui pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan karir, untuk memastikan guru tetap termotivasi dan

produktif dalam menjalankan perannya. Dorongan motivasi mempengaruhi perilaku guru dalam menentukan tujuan tertentu dalam aktivitas mereka. Setiap tindakan yang dilakukan oleh guru dipicu oleh dorongan yang ada dalam diri mereka. Dorongan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi, ambisi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, atau respons terhadap insentif dan penghargaan yang diberikan oleh lembaga atau manajemen sekolah (Tarigan & Panggabean, 2022). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak positif dalam kesehariannya. Motivasi yang kuat mampu mengubah perilaku individu untuk menjalani kehidupan yang lebih baik di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya mempengaruhi kinerja di tempat kerja atau dalam konteks pendidikan, tetapi juga secara luas memengaruhi berbagai aspek kehidupan individu. Motivasi yang tinggi dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, mengatasi tantangan, serta mempertahankan semangat dan komitmen dalam menghadapi berbagai situasi (Kamal et al, 2021). Dengan demikian, memahami dan mendorong motivasi yang positif dapat berdampak signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Manajemen kinerja guru terutama bertujuan untuk melakukan komunikasi konstruktif melalui dialog terbuka dengan seluruh guru di sekolah (Artaverlina & Wulandari, 2021). Untuk mengembangkan lingkungan kerja guru, perlu dibuat pedoman dan pemahaman yang jelas tentang peran mendasar yang dimainkan guru dalam membantu siswa mencapai tujuan pembelajarannya. Hal ini mencakup bagaimana guru dan administrator sekolah berkolaborasi untuk meningkatkan

pekerjaan guru saat ini, bagaimana meningkatkan pekerjaan guru di masa depan, bagaimana mengevaluasi kinerja di tempat kerja, dan bagaimana mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan guru.

SMAN 1 Tambelang adalah salah satu SMA Negeri di kecamatan Tambelang yang didirikan pada tanggal 19 November 2005 yang terletak di Jl. Bulak Sepat RT. 01 RW 06 kelurahan Sukarapih Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi 17624. Dengan visi terdepan untuk masa depan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terdapat kendala dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Tabel 1.1 Data Sarana SMAN 1 Tambelang Tahun 2023

No	Sarana	Jumlah	Jumlah Kebutuhan	Kondisi
1	Lampu	80	80	Baik
2	AC	5	10	Kurang
3	Kipas Angin	10	20	Kurang
4	Mading	2	5	Kurang
5	Printer	10	20	Kurang
6	Meja	50	50	Baik
7	Kursi	50	50	Baik
8	Infocus	20	20	Baik
9	Komputer	50	50	Baik

Sumber : SMAN 1 Tambelang, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 bisa didapatkan bahwa mengenai lingkungan kerja yang terdapat di SMAN 1 Tambelang yaitu adanya lingkungan fisik sekolah, yang mulai dari lingkungan sekolah, sarana dan prasarana yang ada, sumber-sumber belajar, media belajar, lingkungan social untuk menyangkut hubungan siswa dengan teman-teman, guru-guru serta staf sekolah yang lain, kondisi lingkungan kerja yang kurang dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan, dan mengalami kelelahan akibat tekanan kerja yang

tinggi dan dukungan teknis yang mempengaruhi kinerja guru, dikarenakan SMAN 1 Tambelang adalah lingkungan yang telah ada dalam jangka waktu yang cukup lama namun masih memerlukan pengembangan khususnya dalam hal lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara. Beberapa guru merasa tidak nyaman karena udara di ruangan cenderung gerah dan panas, yang pada akhirnya dapat mengganggu semangat mereka dalam mengajar. Untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja di Tambelang, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem sirkulasi udara di ruang-ruang kelas dan area kerja lainnya.

Tabel 1.2 Data Absensi Guru SMAN 1 Tambelang Bulan Agustus-Desember Tahun 2023

Bulan	Jumlah Guru	Ketidakhadiran Guru	Presentase Ketidakhadiran
Agustus	61	6	10%
September	61	2	3%
Oktober	61	3	5%
November	61	4	7%
Desember	61	3	5%

Sumber : SMAN 1 Tambelang, 2023

Berdasarkan data dalam tabel 1.2, dengan ini dihasilkan konklusi bahwa tingkat kedisiplinan guru di SMAN 1 Tambelang relatif baik, meskipun terdapat tingkat ketidakhadiran yang kecil pada beberapa bulan seperti Agustus (10%), September (3%), Oktober (5%), November (7%), dan Desember (5%). Ketidakhadiran ini umumnya disebabkan oleh alasan seperti sakit atau izin. Meskipun kehadiran secara fisik guru di kelas tepat waktu, terlihat bahwa ada kecenderungan beberapa guru tidak langsung masuk ke dalam ruang kelas setelah bel masuk berbunyi. Hal ini dapat mengganggu kelas lain dan mempengaruhi kondusivitas suasana pembelajaran. Untuk mengurangi ketidakhadiran karena hal ini akan membantu guru menjadi lebih termotivasi dan mampu mengambil

tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri. Guru dapat memiliki ide atau strategi untuk kedepannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam situasi ini, dibutuhkan pemimpin yang harus memiliki kemampuan untuk dapat memotivasi para kinerja guru sehingga mereka berusaha dengan tekun dan atusias untuk memenuhi tujuan yang baik.

Selain itu, terdapat masalah terkait motivasi kerja guru yang menurun, yang diduga disebabkan oleh kurangnya pengakuan dari atasan. Pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja guru sangat penting untuk mempertahankan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas mengajar. Kurangnya motivasi dapat menghambat kinerja guru dan berpotensi mempengaruhi kualitas pembelajaran yang disampaikan kepada siswa. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi yang lebih kepada guru atas kinerja mereka, serta memastikan disiplin dalam hal kehadiran dan kelancaran proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik di SMAN 1 Tambelang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SMAN 1 Tambelang, kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Terdapat beberapa faktor yang menjadi perhatian sekolah, salah satunya adalah ketersediaan alat dan sarana pendukung pembelajaran yang kurang lengkap. Hal ini dapat mengganggu kinerja guru dalam melaksanakan proses mengajar sehingga kinerja mereka belum mencapai tingkat optimal. Penurunan kinerja guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya disiplin kerja, dan motivasi kerja yang rendah. Lingkungan kerja yang tidak optimal, seperti masalah dengan sirkulasi udara atau

kelengkapan sarana pembelajaran, dapat menghambat efektivitas guru dalam menyampaikan materi dan berinteraksi dengan siswa. Disiplin kerja yang kurang dapat mempengaruhi kehadiran dan kualitas pengajaran guru, sedangkan motivasi kerja yang rendah bisa mengurangi semangat mereka dalam melakukan tugas sehari-hari. Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu adanya langkah-langkah perbaikan dalam hal penyediaan sarana pendukung pembelajaran yang memadai, perbaikan lingkungan kerja, peningkatan disiplin kerja, serta pemberian motivasi dan pengakuan yang memadai atas kinerja mereka. Dengan demikian, diharapkan kualitas pendidikan di SMAN 1 Tambelang dapat terus meningkat dan mencapai standar yang diharapkan.

Ada beberapa research gap yang ada dalam penelitian dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilaksanakan (Nurmalawati, Jullimursyida, dan Mohd Heikal , 2022), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif. Sementara itu, penelitian yang dilaksanakan (Muntasir, Ekawarna, dan Sofwan, 2023), menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilaksanakan (Kanisa Teja Utari dan Rasto , 2019), mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, sementara itu (Asep Suherman , 2021), menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, penelitian oleh (Ahmad Rivai , 2021), didapatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, sementara itu (St. Nur Humaih Halim dan Suwardi Anas , 2020), menyebutkan

bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Mengacu uraian latar belakang penelitian serta research gap tersebut, dengan ini peneliti mengambil judul penelitian **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tambelang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu uraian latar belakang penelitian tersebut, dengan ini peneliti merumuskan masalah penelitian:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian tersebut dan latar belakangnya, dengan ini peneliti menetapkan tujuan penelitiannya:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya akan menyediakan beberapa manfaat penelitian, di antaranya ialah:

1. Akademis

Penelitian ini merupakan suatu syarat untuk meraih gelar sarjana merupakan sarana untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan peneliti mengenai kinerja guru.

2. Praktis

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi SMAN 1 Tambelang dalam mengukur kinerja guru untuk evaluasi perbaikan terus menerus kedepannya.

1.5 Batasan Masalah

Berusaha guna membatasi perluasan dengan tujuan agar tidak terlalu luas maupun ekspansif, penulis akan membatasi permasalahan dengan empat variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Tambelang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi berguna dalam memudahkan pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi. Secara umum, sistematika dalam penulisan skripsi terbagi atas lima bab, diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi dengan uraian singkat.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian berisi pembahasan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang Sejarah sekolah SMAN 1 Tambelang, visi dan misi, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan ini meliputi terhadap lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.