

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembelajaran ialah bagian yang perlu untuk pembuatan individu manusia serta memegang kedudukan yang sangat berarti dalam membentuk baik buruknya seseorang menurut standar normatif. Memandang perihal ini pemerintah sangat mencermati divisi pembelajaran, dengan pola pembelajaran yang baik diharapkan jadi generasi penerus bangsa yang mempunyai mutu yang besar serta sanggup menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa serta bernegara. Pembelajaran ialah prosedur penelaahan sekumpulan orang tentang pengetahuan, keahlian, serta Kerutinan yang turun temurun lewat pengajaran, pelatihan, serta riset (Permatasari & Purwanda, 2022).

Pada dunia pendidikan banyak sekali tantangan yang dihadapi seorang guru, seperti mengelola kelas, memilih media untuk pembelajaran ataupun memilih strategi mengajar, dan metode belajar manfaatnya untuk melahirkan lingkungan belajar yang efektif supaya dapat membantu siswa mencapai tujuan akademik yang diharapkan.

Tertera pada UURI No 14 Tahun 2005, dipaparkan kalau kedudukan guru selaku tenaga pendidik berperan untuk meningkatkan martabat serta kedudukan guru diharapkan bisa meningkatkan kualitas pembelajaran nasional, hingga dibutuhkan pengelolaan sekolah yang baik lewat sistem manajemen yang efektif dan efisien. Salah satu Yayasan Perguruan yang berkeinginan seterusnya membangun dan meningkatkan kinerja seluruh guru adalah Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi dengan tingkatan pendidikan TK, SD, dan SMP. Cahaya Pengharapan Abadi adalah sekolah swasta yang beralamat di Jl. Veteran Pasar V, Kab. Deli Serdang. Salah satu tujuan terciptanya keberhasilan sekolah adalah memaksimalkan kinerja guru agar bisa bertujuan baik untuk produktivitas guru pada sekolah. Keberhasilan sesuatu sekolah dilihat dari metode guru mengoptimalkan kinerjanya guna meningkatkan energi penciptaan serta membagikan profit pada sekolah.

Berdasarkan pengamatan di sekolah Cahaya Pengharapan Abadi, didapatkan informasi bahwasanya sebahagian guru menunjukkan tandanya kinerja guru yang belum optimal yang pertanda beberapaindikasi yang ada, diantaranya kurangnya pencapaian akademik siswa, kurangnya efektivitas dalam mengajar, kurangnya keterlibatan siswa dalam ekstrakurikuler. Ini semua dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dan memerlukan strategi peningkatan kinerja untuk masalah tersebut.

Pengembangan sumber energi manusia yang sistematis serta terencana diperlukan untuk mencapai kinerja guru yang optimal. Pengembangan ini juga perlu didukung oleh berbagai faktor, pengawasan, lingkungan kerja fisik dan nonfisik, kepuasan kerja, teknologi, kepemimpinan, kedisiplinan, pelatihan juga lain sebagainya.

Berlandaskan ketentuan sesuai peranan di sekolah, kinerja pendidik dapat diukur melalui perilaku nyata mereka. Prestasi kerja guru dapat diukur melalui standar ini (Rivai, 2004). Hasil kerja guru profesional dapat dilihat dari bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Kinerja guru adalah masalah yang sering terjadi di sekolah. Kinerja guru dapat diukur dengan melihat bagaimana mereka menyelesaikan tugas setiap hari.

Lingkungan kerja adalah hal paling mendasar yang berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Lingkungan kerja pekerja secara langsung dipengaruhi saat mereka menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang ideal adalah faktor utama dalam mencapai kinerja optimal (Lubis, 2020).

Lingkungan kerja guru mencakup semua hal yang ada di sekolah, baik di luar ataupun di dalam sekolah, area fisik maupun non-fisik. Peneliti menemukan bahwa masalah yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik ialah lingkungan kerja kantor yang kecil, seperti kekurangan ruang khusus untuk guru, yang membuat para guru tidak nyaman di dalam ruangan, yang mengakibatkan kinerja guru yang kurang optimal serta sarana prasarana yang tidak memadai. Di sisi lain, masalah lingkungan kerja non- fisik lebih berdampak pada lingkungan sosial, seperti kelompok atau jarak antar guru.

Memperhatikan motivasi kerja guru adalah komponen tambahan yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu komponen yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Jika seseorang melakukan pekerjaan yang mereka sukai, mereka akan termotivasi, menurut pengertian motivasi. Proses motivasi terdiri dari komponen atau kebutuhan fisiologis dan psikologis yang mendorong perilaku dan dorongan untuk mencapai tujuan atau insetif (Hidayat & Narulita, 2019).

Peneliti menemukan bahwa terlalu sedikit guru yang sangat termotivasi untuk bekerja, hasilnya menunjukkan bahwa nilai kinerja guru menurun, dan bahwa banyak guru tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi mereka. Akibatnya, kinerja guru tidak sepenuhnya optimal yang diakibatkan karena hal lain, dan diantaranya karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh sekolah untuk meningkatkan kualitas kerja guru. Tidak adanya hadiah dan hukuman yang signifikan bagi guru membuat mereka tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Lubis, 2020).

Disiplin kerja adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja guru. Pekerjaan guru tidak lepas dari pekerjaan mereka. Disiplin kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting bagi suatu sekolah agar semua aktivitas berjalan lancar dan agar tujuan, visi, dan misi sekolah dapat dicapai sepenuhnya (Chairani, 2020).

Dengan disiplin, guru diharapkan dapat mematuhi aturan yang akibatnya para pendidik mampu bekerja secara efisien dan efektif. Setelah melakukan observasi mendalam, peneliti menemukan bahwa beberapa guru tidak melakukan kegiatan doa sebelum memulai proses belajar mengajar. Peneliti juga menemukan terdapat guru yang belum disiplin untuk menyerahkan laporan akhir siswa dengan tepat waktu, beberapa guru mangkir dalam pelaksanaan tugas atau tidak mengikuti aturan dan tata tertib di sekolah.

Beberapa faktor yang diperhatikan khusus untuk diteliti yaitu lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan, dan faktor-faktor yang berdampak signifikan terhadap kinerja. Faktor-faktor ini dipilih berdasarkan fenomena dan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian ini ditujukan kepada semua guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi. Oleh karena itu, penelitian ini perlu untuk membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Akibatnya, penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi" menarik perhatian peneliti.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan mempertimbangkan informasi sebelumnya, beberapa masalah dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi
3. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi
4. Pengaruh kinerja guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi

1.3. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi?

1.4. Tinjauan Pustaka

1.4.1 Lingkungan kerja

Area pekerjaan yang sehat akan mempengaruhi bagaimana pekerja bekerja, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan tepat, dan area kerja yang bersih mampu menghasilkan rasa senang, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat seluruh pekerja (Jasman, 2017). Lingkungan kerja maksudnya semua hal di sekitar pekerja, baik fisik maupun nonfisik, yang mempengaruhi pekerjaan mereka, dan tempat kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat karyawan. (Nabawi, 2019). (Josephine & Harjanti, 2017) menyatakan lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu area untuk bekerja yang memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja untuk mencapai tujuan mereka.

(Pawirosumarto et al., 2017) berpendapat bahwasanya ada beberapa penanda area kerja, termasuk "suasana kerja, hubungan kerja, dan fasilitas. Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja guru di tempat kerja sebagai semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas aktivitas" kinerja kerja (J. . Hasibuan & Silvya, 2019). Oleh karena itu, lingkungan kerja berdampak langsung pada bagaimana guru melakukan tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kualitas sekolah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memungkinkan guru untuk lebih baik.

1.4.2 Motivasi

Faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja, seperti upah lebih banyak, bos yang

baik, fasilitas kerja yang memadai, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan, dikenal sebagai motivasi (Hasibuan & Silvy, 2019). Komponen yang berpengaruh terhadap sikap manusia dinamakan sebuah motivasi (Jufrizen, 2018). Motivasi ialah emosional yang memaksa seseorang agar bertindak melakukan beberapa hal untuk mendapatkan keinginannya (Daulay et al., 2019).

Menurut (Nuraya & Pratiwi, 2017) indikator motivasi kerja termasuk hubungan antar pribadi, kebijakan administrasi/perusahaan, pengawasan, kompensasi/gaji yang memadai, dan kondisi lingkungan kerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, Jika kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, tujuan sekolah akan sulit dicapai. Motivasi dapat mendorong kinerja karyawan untuk bekerja keras dan mencapai produktivitas tinggi, yang membuatnya lebih baik (Wuwungan et al., 2017). Adanya motivasi yang dimiliki pegawai otomatis akan meningkatkan kinerja mereka (Hasibuan, 2010). Diharapkan guru dapat bekerja dengan baik dan memberikan prestasi terbaik untuk sekolah dan siswa.

1.4.3 Kedisiplinan

Rasa disiplin adalah kesetiaan dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip yang dipegangnya dan yang harus dia lakukan. Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku (M. Hasibuan, 2016). Menurut (Sutrisno, 2016), Disiplin karyawan adalah sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta aturan tata kerja yang berlaku. (Handoko, 2014).

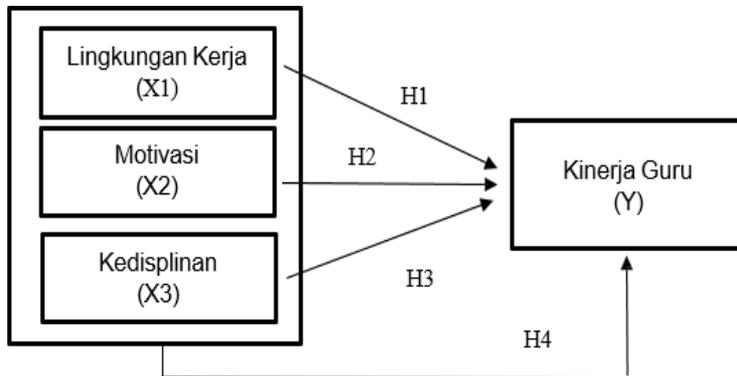
Menurut (Hideyo, 2019) ada lima indikator disiplin kerja: kehadiran, kepatuhan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Kedisiplinan kerja adalah cara seseorang atau kelompok melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan mematuhi peraturan atau tata tertib yang berlaku (Safitri, 2013). Disiplin kerja berarti guru tiba tepat waktu, menggunakan sarana prasarana sekolah dengan rasa tanggung jawab, mencapai hasil kerja yang memuaskan, dan bekerja dengan semangat (Kerja et al., 2018). Oleh karena itu, disiplin kerja dalam bekerja merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru yang setia, tertib, bertanggung jawab, dan setia terhadap semua tata tertib yang berlaku di sekolah.

1.4.4 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah ukuran seberapa baik seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, melaksanakan aktivitas pembelajaran, dan memberikan dorongan dan pengaruh kepada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kinerja guru juga didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru. Kinerja guru menurut (B. Uno, 2013), ialah gambaran dari hasil kerja guru yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kinerja guru memengaruhi prestasi akademik siswa (Amtu et al., 2020). Menurut (Supardi, 2013), Pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan adalah indikator kinerja masing-masing.

1.5 Kerangka Penelitian

Gambar berikut menunjukkan kerangka pemikiran penelitian yang dibuat untuk menjelaskan paradigma penelitian sebagai solusi untuk masalah penelitian. Variabel dependen dipengaruhi oleh tiga variabel independen dalam struktur penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan anggapan dasar sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Pengharapan Cahaya Abadi
- H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Pengharapan Cahaya Abadi
- H3: Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Pengharapan Cahaya Abadi
- H4: Lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Pengharapan Cahaya Abadi