

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur atau asset yang penting dalam sebuah organisasi, peran manusia dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu untuk diperhatikan dan dikembangkan dengan baik agar dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Jika diartikan secara utuh, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi yaitu orang-orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya [1]. Keberhasilan suatu organisasi itu pasti adanya keikutsertaan atau campur tangan dari para tenaga sumber daya manusia. Termasuk dalam dunia pendidikan, unsur manusia sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Sumber daya manusia perlu senantiasa ditingkatkan melalui berbagai upaya. Adapun sumber daya manusia dalam dunia pendidikan atau sekolah meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), staff lainnya, dan komite sekolah. Para tenaga kerja pada dunia pendidikan atau sekolah bekerja sama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap manusia, karena setiap manusia membutuhkan pendidikan, dengan berpedoman pada pendidikan maka manusia akan dapat maju dan berkembang serta wawasan juga semakin banyak. Pendidikan itu suatu proses pembelajaran bagi para peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir dan bertindak dengan baik. Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui karakter, pengetahuan, pribadi, dan moral, sehingga tercipta manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan setiap individu atau manusia dilatih dalam berperilaku yang positif. Perilaku manusia yang berkualitas dalam pendidikan adalah seseorang yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi tantangan dalam perubahan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mampu beradaptasi dengan lingkungan global, mampu dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan

tuntutan zaman. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga pendidik yang dapat diandalkan. Karena tenaga pendidik yang professional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan.

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai tenaga kerja dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi [2]. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik, kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah [3]. Lingkungan kerja dalam suatu sekolah penting untuk diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman, jika lingkungan kerja yang nyaman bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi guru dapat menurunkan motivasi dan akhirnya dapat menurunkan kinerja guru.

Lingkungan kerja sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua yang penulis teliti yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jika dilihat dari lingkungan fisik belum dapat dikatakan baik, karena sarana dan prasarana yang disediakan sekolah belum memadai, contohnya tidak adanya AC serta belum semua kelas menggunakan kipas angin, masih terdapat beberapa fasilitas maupun kondisi ruangan yang perlu untuk direnovasi, akan tetapi jika dilihat dari lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan baik, karena para guru menerapkan asas kekeluargaan yaitu mengutamakan kebersamaan atau kekompakan yang terjalin baik antara para guru dan kepala sekolah sehingga para guru merasa nyaman bekerja di sekolah tersebut, ada

beberapa guru yang bertahan lama mengajar di sekolah tersebut, bahkan sampai puluhan tahun lamanya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru [3]. Sedangkan pada penelitian lain, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru [4].

Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja untuk berperilaku terhadap aktivitas pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi [2]. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh penulis bahwa motivasi kerja di sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua kurang baik, yaitu sedikitnya penghargaan (gaji) yang diberikan oleh sekolah. Para guru tidak termotivasi dengan gaji yang diterapkan oleh sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua, karena para guru mengharapkan pengalaman dan pengangkatan, alasan yang lain yaitu karena sedikitnya lowongan pekerjaan yang tersedia pada zaman sekarang ini. Ada beberapa guru yang menganggap bahwa mengajar di sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua sebagai sampingan atau pemasukan tambahan bagi mereka, mereka tidak mengajar hanya di sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua saja, akan tetapi mereka juga mengajar di sekolah lain, beberapa guru dari 32 guru yang merangkap mengajar di sekolah lain bertujuan untuk memenuhi bobot kinerja guru. Adanya pengaturan jam kerja yang telah disepakati oleh kepala sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua dengan beberapa guru yang merangkap mengajar di sekolah lain, sehingga waktu mengajar guru tersebut di sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua dengan waktu mengajar di sekolah lain tidak terganggu, akan tetapi dapat diatur dengan baik. Tidak semua para guru di sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua merangkap mengajar di sekolah lain, akan tetapi hanya beberapa guru saja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru [3]. Sedangkan pada penelitian lain, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru [5].

Kedisiplinan (Disiplin Kerja) adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan [6]. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh penulis Disiplin Kerja

di sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua kurang baik, karena masih ada beberapa guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu atau terlambat, hal ini menyebabkan waktu guru tersebut mengajar di kelas pun menjadi berkurang, setiap harinya guru yang terlambat datang ke sekolah ada 1 orang, guru yang sering terlambat setiap harinya tidak hanya guru itu-itu saja, akan tetapi setiap harinya guru yang datang terlambat itu berbeda-beda, banyak alasan-alasan yang mereka paparkan apabila mereka terlambat, sehingga kepala sekolah tetap memakluminya, karena adanya keperluan-keperluan mereka tersendiri. Tidak hanya keterlambatan masuk mengajar saja yang dialami oleh beberapa guru, akan tetapi keterlambatan penyerahan RPP kepada sekolah juga kurang disiplin, yang dimana masih ada beberapa guru yang menyerahkan RPP kepada kepala sekolah tidak tepat waktu. Hal ini seharusnya tidak boleh lama-lama dibiarkan begitu saja agar para guru di sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua tidak semena-mena atau sesuka hati dengan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah. Jika dilihat dari segi kehadiran melalui absen manual kehadiran para guru sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua terlihat baik, karena para guru setiap harinya hadir dan melakukan kewajibannya dengan baik. Sekolah yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua belum menggunakan absensi dengan cara Fingerprint akan tetapi mereka masih menggunakan absensi yang secara manual. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru [7]. Sedangkan pada penelitian lain, disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru [8].

Sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan di Delitua merupakan sekolah swasta yang sudah lama berdiri. Sekolah ini terdiri dari tingkat SMP, SMA, dan SMK, sehingga sekolah tersebut juga memiliki kepala-kepala sekolah yang berbeda setiap tingkatannya, sekolah tersebut memiliki lokasi yang strategis.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kinerja Guru
2. Variabel Bebas : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja
3. Objek Penelitian : Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua
4. Periode Pengamatan : September 2018 – Juli 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai salah satu perbandingan referensi atau bahan kepustakaan dan menambah wawasan bagi para pembaca mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Kepala Sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua, dan dapat diterapkan di sekolah tersebut.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adilla Juita Siska (2016) dengan judul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam [7].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya atau terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian sebelumnya atau terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja , sedangkan penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja, karena peneliti ingin meneliti bagaimana keadaan lingkungan kerja di Sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah [3]. Lingkungan kerja dalam suatu sekolah penting untuk diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman, jika lingkungan kerja yang nyaman bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi guru dapat menurunkan motivasi dan akhirnya dapat menurunkan kinerja guru.
2. Penelitian terdahulu atau sebelumnya melakukan penelitian pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam, sedangkan penelitian ini dilakukan di sekolah Yayasan Perguruan Karya Pembangunan Delitua.

3. Periode pengamatan penelitian terdahulu atau sebelumnya dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL