

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berbentuk formal memang menjadi peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran dan upaya untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Sekolah menjadi bagian dari proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban seluruh visi, misi, tujuan dalam menjalankan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga pendidik yang profesional pada bidangnya, tata kerja, organisasi dan sumber-sumber yang mendukung seperti Guru, Kepala Sekolah dan Pegawai lingkungan sekolah.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru yang semakin bermutu akan semakin besar jasanya bagi perkembangan diri dari siswanya dan perkembangan masyarakatnya.

Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan tolak ukur sejauh mana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Sudah jelas bahwa guru yang bermutu, dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang terkait langsung sangatlah berpengaruh terhadap hasil belajar siswanya. Guru menjadi salah satu komponen sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar yang dilaksanakan pada sekolah dan turut berperan dalam proses usaha untuk memajukan sumber daya manusia.

Guru sebagai tenaga pendidik profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup pada bidangnya akan mampu melihat kedepan dalam upaya peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis. Kinerja guru juga dapat dilihat bagaimana penguasaan guru terhadap kompetensi yang seharusnya dimiliki tenaga pendidik profesional. Beragam faktor yang mempengaruhi kinerja guru atau tenaga pendidik, diantaranya yaitu tingkat pendidikan guru, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik,

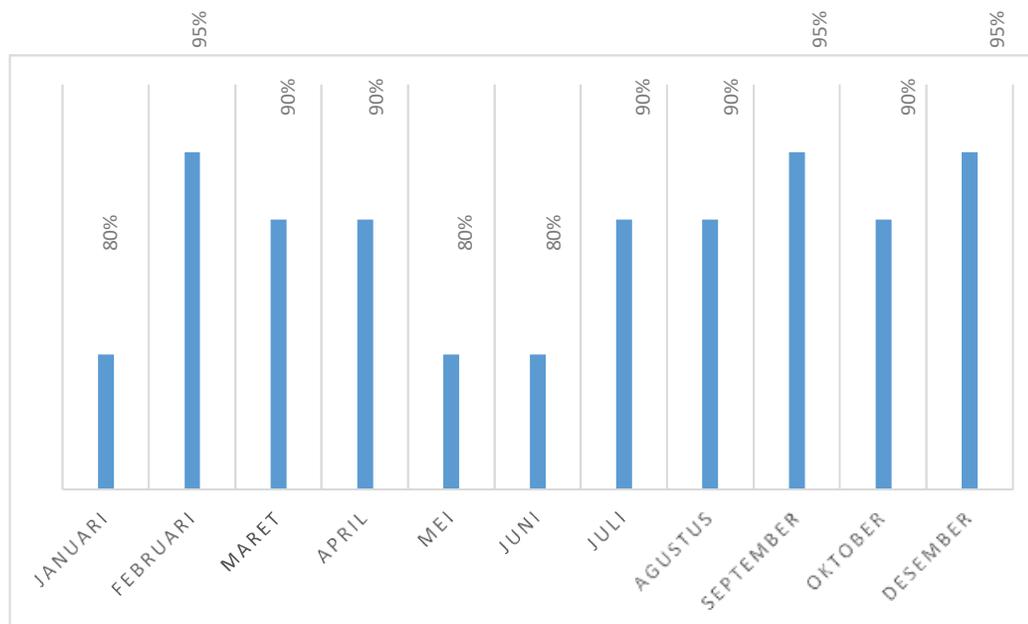
kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesehatan, kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi, disiplin kerja, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Akan tetapi dalam penelitian ini penulis akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong seseorang untuk terus tumbuh dengan kerja yang maksimal. Menurut Chung dan Meggison dalam Fahmi (2017:100) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Begitupun dengan guru di MTs Al-Hidayah terdapat prestasi guru satu dengan guru yang lainnya berbeda yang disebabkan kurangnya motivasi sehingga prestasi yang ditorehkan setiap guru itu belum merata. Maka dari itu agar prestasi guru di MTs Al-Hidayah itu lebih banyak dan kinerjanya lebih baik perlu adanya peningkatan dalam motivasi.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja guru selanjutnya adalah disiplin kerja. Seperti kata pepatah tidak ada kesuksesan tanpa kedisiplinan, dan bagi yang ingin sukses harus bisa menerapkan disiplin dalam dirinya. Menurut Fahmi (2017:75) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Oleh karena itu dengan disiplin kerja guru dapat membantu meningkatkan kinerja guru maupun lembaga.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Farida dan Sri (2016:42) bahwa kedisiplinan diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Gambar 1.1 berikut menunjukkan data presensi kehadiran guru di MTs Al- Hidayah Tamansari Bogor.



Sumber : Tata Usaha MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor Tahun 2023

**Gambar 1.1. Data Presensi Guru MTs Al-Hidayah Periode Januari-Desember 2022**

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa angka presentasi kehadiran dari para guru atau tenaga pendidik tidak pernah mencapai 100% selama Tahun 2022 karena masih terdapat guru yang tidak hadir dalam proses mengajar. Berdasarkan data kehadiran yang diperoleh oleh peneliti pada tahun 2022 presentase kehadiran paling tinggi adalah sebanyak 95% yang terjadi pada bulan Februari, September dan Desember. Adapun presentase kehadiran paling rendah adalah sebanyak 80% terjadi pada bulan Januari, Mei, dan Juni. Berdasarkan data tersebut bahwa jumlah guru yang hadir tidak mencapai 100% mengindikasikan belum optimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Hal lainya untuk meningkatkan kinerja guru adalah memperhatikan lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung dan memenuhi kebutuhannya maka guru dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kurang memadai maka kinerja guru bisa mengalami penurunan. Manajemen sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor lingkungan internal maupun faktor lingkungan eksternal. Lingkungan internal adalah faktor yang berada dalam suatu

organisasi sedangkan lingkungan eksternal adalah faktor yang berada diluar organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Lingkungan kerja di sekolah perlu diterapkan pengelolaanya lebih tepat, agar guru merasakan lebih nyaman saat bekerja. Ketika guru merasakan nyaman maka dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Oleh karena itu, kinerja guru yang tinggi sangat diharapkan oleh pihak lembaga atau organisasi. Dengan banyaknya guru yang mempunyai kinerja tinggi maka akan semakin tinggi kualitas pendidikan di lembaga atau organisasi tersebut.

Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal sehingga secara tidak langsung tujuan sekolah juga akan tercapai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap sekolah dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Turunnya semangat kerja guru karena kurangnya motivasi dan penghargaan terhadap guru yang memiliki prestasi kerja yang baik.
2. Peraturan sekolah yang telah dibuat masih belum terealisasi dengan sempurna karena masih ada saja guru yang datang terlambat.
3. Tidak ada sistem *punishment* yang tegas sehingga guru yang melanggar aturan tidak diberikan sanksi.
4. Kurang kondusifnya lingkungan kerja seperti kurangnya fasilitas sekolah yang belum lengkap seperti ruang kelas yang kurang, ruang parkir yang sempit berakibat pada tempat kerja terasa kurang nyaman.
5. Adanya penurunan kinerja guru mengakibatkan target pencapaian jumlah calon peserta didik baru tidak tercapai dan mengalami penurunan.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu luas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini yang menjadi pembatasan adalah variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja dengan lokasi penelitian adalah MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor dengan target responden yaitu Guru.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang dapat dianalisis adalah :

1. Apakah secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor ?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor ?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor ?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.
2. Untuk mengetahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.
3. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.
4. Untuk mengetahui secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan konsep menangani pengaruh faktor-faktor motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Al- Hidayah Tamansari Bogor.

### **2. Secara Praktis**

#### **a. Manfaat Praktis bagi Guru**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi guru dalam rangka mengenal aspek motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sehingga dapat memicu guru untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **b. Manfaat Praktis bagi Sekolah**

Hasil penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan kegiatan proses belajar-mengajar dan dapat menciptakan lulusan yang bermutu.

#### **c. Manfaat Praktis bagi Pembaca**

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melaksanakan penelitian.

## **1.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut penelitian ini, maka penulis menguraikan kerangka penelitian yang memuat beberapa hal seperti :

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

### **BAB II          TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang

diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan Teknik analisis data penelitian.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahawan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.