BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan sebuah lingkungan yang terdiri dari lembaga- lembaga pendidikan, seperti sekolah, perguruan tinggi, dan pusat pelatihan yang berfokus pada pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Dunia pendidikan juga mencakup berbagai macam peran dengan berbagai posisi, seperti guru, administrator, staf akademik, non-akademik, dan konselor. Setiap posisi dan peran tersebut memiliki tanggung jawab yang berbeda serta penting dalam mendukung perkembangan pendidikan siswa. Selain itu, dunia pendidikan juga selalu berubah serta berkembang seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan sosial ekonomi. Hal ini menuntut para profesional pendidikan untuk terus mengembangkan diri mereka sendiri agar tetap relevan dan efektif dalam membantu siswa mencapai potensi mereka.

Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Seorang tenaga pendidik yang berkualitas menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan. Pendidik yang baik dapat membantu siswa memahami materi dengan lebih baik, meningkatkan motivasi belajar siswa, serta membantu siswa mengembangkan kemampuan akademik dan sosial. SDM yang berkualitas tidak hanya terbatas pada guru, namun juga pada staf administrasi, manajemen dan dukungan lainnya di institusi pendidikan. Dengan SDM yang berkualitas institusi pendidikan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya yang dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan, memperbaiki proses pembelajaran, dengan mengembangkan metode yang lebih efektif dan inovatif.

Kinerja tenaga pendidik atau guru sangat penting dalam membentuk generasi penerus bangsa. Dengan ini tenaga pendidik harus dapat meningkatkan kompetensi dalam mengajar dan memahami materi pelajaran sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik dan memuaskan bagi siswa. Bukan hanya kompetensi akan tetapi juga tenaga pendidik harus memiliki tingkat kreativitas sehingga dapat menciptakan cara-cara yang inovatif dalam mengajar, sehingga siswa lebih mudah memahami materi pelajaran dan memperoleh hasil belajar yang lebih baik.

Untuk mencapai kualitas kinerja yang sangat baik maka diperlukan adanya sebuah motivasi, karena motivasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif, serta dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang sangat baik. Oleh karena itu kepala sekolah atau pimpinan yang mampu memberikan arahan sangat jelas dan memberikan dukungan kepada para tenaga pendidik akan memotivasi mereka, untuk bekerja lebih keras. Memberikan tanggung jawab kepada pendidik dapat meningkatkan rasa percaya diri dan membuat mereka merasa dihargai dan diakui atas kemampuan mereka. Kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, seminar, atau kursus dapat memotivasi pendidik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kontribusi yang diberikan oleh tenaga pendidik akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil yang lebih baik. Mengetahui tujuan yang jelas dan pengaruh yang dihasilkan dari pekerjaannya membuat tenaga pendidik merasa lebih termotivasi untuk mencapainya.

SDN Papandayan Kota Bogor adalah salah satu Sekolah Dasar Negeri yang berada di tengah perkotaan Bogor yang berlokasi di Jl Papandayan No.25, Kel. Babakan, Kec. Kota Bogor Tengah, Prov. Jawa Barat. SDN Papandayan Kota Bogor berdiri pada tahun 1984 sampai sekarang, dengan akreditasi A. Jumlah tenaga pendidik di SDN Papandayan berjumlah 37. Salah satu faktor untuk dapat mengetahui kinerja tenaga pendidik yaitu dengan cara mengetahui apa motivasi dan faktor para tenaga pendidik di SDN Papandayan tersebut. Adapun data yang didapat dari SDN Papandayan Kota Bogor diperoleh data absensi keterlambatan tenaga pendidik sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Data Keterlambatan Tenaga Pendidik SDN Papandayan Kota Bogor
Periode Januari – Desember 2022**

NO	BULAN	KEHADIRAN	
		MASUK	PULANG
1	Januari	0%	0,3%
2	Februari	0%	0%
3	Maret	0%	0%
4	April	0%	15,38%
5	Mei	0,7%	0%
6	Juni	0%	0%
7	Juli	0%	0%

8	Agustus	42,30%	53,84%
9	September	69,23%	84,61%
10	Oktober	0%	0%
11	November	11,53%	0,7%
12	Desember	0%	0%
	Rata-Rata	42,87%	49,62%

Sumber : Adm SDN Papandayan Bogor 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 bahwa persentase keterlambatan masuk, tenaga pendidik di SDN Papandayan Kota Bogor mencapai nilai rata-rata 42,87%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SDN Papandayan masih banyak yang datang tidak tepat waktu. Keterlambatan tenaga pendidik merujuk pada situasi di mana seorang pendidik tiba disekolah terlambat dari waktu yang seharusnya. Persentase keterlambatan tenaga pendidik dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga nilai rata-rata tenaga pendidik untuk meninggalkan sekolah cukup besar mencapai 49,62%.

Dengan melihat data di atas berarti selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi dalam kinerja tenaga pendidik yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja tenaga pendidik itu sangat penting karena mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam membentuk generasi penerus bangsa. Dalam kondisi ini sangat perlu perhatian khusus dari pihak sekolah agar tenaga pendidik dapat meningkatkan motivasi dalam mengajar. Bagi instansi memotivasi ini sangat sulit, pada dasarnya sekolah bukan saja mengharapkan tenaga pendidik yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau memberikan yang terbaik dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tenaga pendidik juga harus hadir tepat waktu di sekolah atau lembaga pendidikan. Mereka harus mengikuti jadwal yang telah ditetapkan dan tidak terlambat dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Tenaga pendidik harus dapat menghargai waktu siswa dan rekan kerja. Mereka harus menghindari kegiatan yang dapat mengganggu waktu belajar siswa atau mengganggu rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Seorang tenaga pendidik diharapkan tiba tepat waktu atau bahkan beberapa menit sebelum jam mengajar dimulai, agar bisa mempersiapkan diri dan memulai pembelajaran dengan tepat waktu. Namun, terkadang keterlambatan bisa terjadi karena beberapa alasan seperti masalah transportasi, kesehatan atau situasi darurat. Tidak ada persentase keterlambatan tenaga pendidik, yang pasti karena setiap sekolah dapat memiliki

kebijakan dan persyaratan yang berbeda. Keterlambatan tenaga pendidik tentunya dapat berdampak negatif pada proses pembelajaran, terutama jika tenaga pendidik yang terlambat adalah pendidik yang memiliki jadwal mengajar lebih awal. Oleh karena itu, penting bagi para pendidik untuk memperhatikan waktu dan mengatur jadwal dengan baik agar dapat tiba tepat waktu di sekolah dan memulai pembelajaran dengan lancar.

Dengan ini selain motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik, yaitu lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para tenaga pendidik dapat bekerjasama untuk memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa. Lingkungan kerja yang baik, harus dapat menghargai keseimbangan antara bekerja dan hidup, ini dapat dicapai dengan memperhatikan jam kerja dan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi tenaga pendidik. Komunikasi yang baik antar tenaga pendidik sangat penting, untuk memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan strategi pengajaran yang akan diimplementasikan. Terciptanya kolaborasi antar tenaga pendidik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kolaborasi ini harus mencakup kerja tim, kemitraan dan dukungan satu sama lain.

Sebuah lingkungan kerja yang baik harus mampu memfasilitasi produktivitas, meningkatkan kesejahteraan kependidikan, mempromosikan hubungan kerja yang positif dan kondisi lingkungan kerja yang aman, serta sehat sangat penting untuk kesejahteraan tenaga pendidik. Fasilitas kerja yang aman dan pengawasan yang tepat dapat membantu mencegah tidak nyamannya para tenaga pendidik saat bekerja. Kondisi fisik tempat kerja seperti bangunan, kursi, meja, papan tulis, perlengkapan belajar dan mengajar, yang baik juga dapat mempengaruhi kesejahteraan tenaga pendidik. Bangunan sekolah harus aman, bersih, dan terawat dengan baik agar siswa dapat belajar dengan nyaman dan tenang. Hal ini juga termasuk kelas, ruang guru, ruang administrasi, ruang rapat, perpustakaan dan laboratorium. Berikut data yang didapat dari SDN Papandayan Kota Bogor.

Tabel 1.2. Data Fasilitas SDN Papandayan Periode Januari – Maret 2023

NO	BANGUNAN/PERKAKAS	BAIK	SEDANG	RUSAK	JUMLAH
1	Bangunan	-	-	-	-
2	Bangku	80	20	32	132
3	Meja Murid	460	100	40	600
4	Kursi Murid	850	95	60	1005

5	Lemari	28	5	4	37
6	Meja Guru	34	4	-	38
7	Kursi Guru	38	6	-	44
8	Papan Tulis	20	10	-	30
9	Kursi Tamu	2	1	1	4
10	Rak Buku	3	2	-	5

Sumber : Adm SDN Papandayan Kota Bogor 2023

Dari data di atas menunjukkan masih rendahnya tingkat fasilitas lingkungan kerja yang memadai. Sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik SDN Papandayan Kota Bogor. Salah satunya disebabkan oleh adanya bangku, meja murid, kursi murid, lemari, meja guru, kursi guru, papan tulis, kursi tamu, rak buku yang kurang baik dan rusak. Hal ini dapat menyebabkan kinerja tenaga pendidik mulai menurun, karena tanpa adanya fasilitas yang baik, itu dapat menghambat pekerjaan tenaga pendidik. Hal lainnya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik adalah dengan memperhatikan fasilitas lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga dapat menjadikan salah satu tingkat kepuasan siswa dan orang tua menjadi indikator kinerja untuk mengevaluasi kualitas pengajaran dan dukungan yang diberikan oleh pendidik. Fasilitas yang memadai dan kondisi lingkungan yang baik dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja para tenaga pendidik, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memperhatikan kondisi dan fasilitas lingkungan agar dapat memberikan lingkungan yang kondusif bagi para tenaga pendidik dan siswa untuk mengajar dan belajar.

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 Tenaga Pendidik SDN Papandayan Kota Bogor”**. Harapannya, dengan penelitian ini maka dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor, sehingga kedepannya dapat terus dilakukan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, maka beberapa

permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Rendahnya motivasi kerja tenaga pendidik berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan.
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di SDN Papandayan Kota Bogor berakibat pada tempat kerja terasa kurang nyaman.
4. Banyaknya tenaga pendidik yang tidak memperhatikan waktu mengajar dengan melihat keterlambatan karyawan setiap harinya.

1.3 Batasan Masalah

Dari hasil identifikasi yang dilakukan terdapat permasalahan di SDN Papandayan Kota Bogor. Agar lebih mendasar dan terfokus pada beberapa aspek saja dengan harapan agar lebih mudah memahami dan mempelajarinya serta penerapannya di dalam penelitian, maka penulis hanya membatasi permasalahannya agar data informasi yang diperlukan mudah diolah. Maka penulis hanya menentukan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor ?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah maka peneliti mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.
4. Untuk mengetahui secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik SDN Papandayan Kota Bogor.

1.6 Manfaat Penelitian

Selaras dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

2. Bagi Sekolah

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja di lembaga pendidikan SDN Papandayan Kota Bogor.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk menentukan dalam memahami laporan ini, maka dibuat sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerjadan lingkungan kerja. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, alat analisis data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab iii, perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pernyataan pada perumusan masalah).

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini sebagai jawaban rumusan masalah sehingga dapat mengetahui intidari penelitian yang dilakukan dan saran bagi penelti selanjutnya dan bagisekolah.

DAFTAR PUSTAKA

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

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Berisi tentang lampiran-lampiran bukti, dokumentasi dan lain sebagainya.