

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan adalah kunci utama untuk mempercepat peningkatan kualitas sumber daya manusia di berbagai industri di era komputer dan internet saat ini. Untuk menciptakan generasi yang mampu dan berdaya saing, kualitas pendidikan harus ditingkatkan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tidak terbendung. Kinerja guru adalah komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki tanggung jawab besar untuk membuat proses belajar mengajar yang menyenangkan dan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami komponen yang mempengaruhi kinerja guru. Guru membantu siswa mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan nilai karakter. Dalam kasus ini, pendidik tidak hanya menekankan aspek akademik tetapi juga pengembangan manusia.

Kualitas pendidikan di suatu Negara ditentukan oleh peran penting seorang guru. Kualitas guru tidak hanya memengaruhi proses pengajaran tetapi juga perkembangan intelektual, emosional, dan sosial siswa. Guru yang berkualitas menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan menyenangkan, yang secara signifikan meningkatkan hasil belajar siswa.

Laporan UNESCO (2020) menyatakan bahwa untuk mencapai kualitas pendidikan, guru harus aktif, berdedikasi, dan terus meningkatkan kemampuannya. Oleh karena itu, guru dianggap berkualitas jika: (1)

Mengembangkan potensi siswa: Guru mampu memahami berbagai kebutuhan belajar siswa dan menyesuaikan metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan tersebut. (2) Meningkatkan prestasi akademik: Penelitian Bank Dunia menunjukkan bahwa siswa yang diajar oleh guru berkualitas tinggi mencapai hasil akademik yang lebih baik dibandingkan siswa yang tidak diajar oleh guru berkualitas tinggi. (3) Membangun karakter siswa: Guru berkualitas tinggi membantu siswa tumbuh menjadi karakter.

Peningkatan kualitas guru menghadapi banyak tantangan, khususnya di negara-negara berkembang. Permasalahan utama adalah kurangnya pelatihan, fasilitas yang buruk, dan kurangnya motivasi. Lebih dari 40% guru di Indonesia masih membutuhkan pelatihan, menurut data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia (2023). Oleh karena itu, untuk memperbaiki sistem pendidikan, investasi pada kualitas guru harus menjadi prioritas utama. Kualitas ini termasuk pelatihan rutin, peningkatan taraf hidup guru, dan peningkatan efektivitas pekerjaan mereka. Hanya dengan cara inilah kita dapat mencapai tujuan pendidikan nasional dan meningkatkan kehidupan masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2013), kondisi kerja yang nyaman secara fisik, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan dari pimpinan dan rekan kerja adalah ciri-ciri lingkungan kerja yang baik, yang akan membuat guru merasa lebih nyaman dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Farida (2016) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar dan menengah.

Sementara itu, Yopi Risma (2021:320) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang sejuk, nyaman, dan memenuhi standar yang diperlukan akan memberikan kenyamanan bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka karena lingkungan kerja ini terdiri dari elemen fisik dan non-fisik yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan pekerja.

Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam kelangsungan hidup sebuah bisnis atau institusi pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemilik bisnis atau institusi pendidikan untuk memperhatikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pendidik. Segala sesuatu di lingkungan kerja seseorang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti AC dan penerangan yang baik, antara lain (Darmadi, 2020: 242). Lingkungan kerja guru adalah komponen pokok yang akan memberikan pengaruh pada kinerja guru.

Segala sesuatu yang ada di dalam dan di luar madrasah, baik materil maupun immateril (sosial) merupakan cakupan dari Lingkungan kerja guru. Untuk menentukan lingkungan kerja peneliti, aspek lingkungan kerja fisik sangat rendah. Permasalahan dengan lingkungan kerja fisik adalah bahwa guru tidak memiliki privasi dan mereka tidak ingin berada di dalamnya. Saat ini, masalah lingkungan non-fisik terfokus pada lingkungan sosial, seperti kelompok dan jarak antar guru, yang memungkinkan guru bekerja sama dan

dekat dengan orang-orang dekat. Keadaan ini mempengaruhi pembelajaran guru dan keinginan mereka untuk bekerja, sehingga menurunkan keinginan mereka untuk bekerja sebanyak mungkin. Keadaan ini menimbulkan masalah bagi sistem pendidikan peneliti. Akibatnya, fokus penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap pekerjaan guru.

Lingkungan kerja guru adalah komponen pokok yang mempengaruhi kinerja guru. Permasalahan dengan lingkungan kerja fisik adalah bahwa guru tidak memiliki privasi dan mereka tidak ingin berada di dalamnya. Permasalahan lingkungan non-fisik saat ini terfokus pada lingkungan sosial, seperti kelompok dan jarak antar guru, yang memungkinkan guru bekerja sama dan dekat secara fisik dengan orang-orang dekat. Keadaan ini mempengaruhi pembelajaran dan keinginan guru untuk bekerja, sehingga mereka kurang termotivasi untuk bekerja. Keadaan ini menimbulkan masalah bagi sistem pendidikan peneliti. Akibatnya, fokus penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap pekerjaan guru.

Disiplin kerja adalah komponen lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan sekolah serta melaksanakan tanggung jawabnya. Guru yang disiplin akan menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan rencana. Disiplin adalah salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya di dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merujuk pada perilaku individu yang sesuai dengan aturan, termasuk prosedur,

sikap, tindakan, dan tingkah laku yang mengikuti baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di organisasi. Peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Masdaini, 2023).

Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. *Motivation* mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya (Kurnia & Sunardi, 2024). Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. *Work motivation* adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Selain itu, guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi merupakan hal yang mempengaruhi kinerja guru. Tingginya motivasi guru tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru. Temuan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja ini juga sesuai dengan penelitian-

penelitian sebelumnya. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Catio dan Sunasi, (Catio & Sunarsi, 2020), Harefa (Harefa, 2020), Tetuko (Tetuko, 2012) dan Saifullah (Saifullah, 2019).

Menurut Semmaila & Arifin (2020:209), salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang paling penting adalah pelatihan kerja. Ini karena jika karyawan menerima pelatihan yang buruk, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pembelajaran yang baik menunjukkan bahwa seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini meningkatkan semangat kerja, cara berpikir, dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer secara konsisten berusaha memastikan bahwa karyawannya memiliki pendidikan yang cukup. Karena menjaga ketertiban sulit, aturannya harus tepat.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan adalah madrasah negeri di Lamongan yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan, yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, memiliki tugas besar untuk mendidik generasi bangsa yang berakhlak mulia dan berpengetahuan. Peran guru sebagai lembaga pendidikan utama sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik mereka, tetapi juga bagaimana mereka bekerja, bagaimana mereka belajar, dan apa yang mendorong mereka untuk bekerja di sekolah atau madrasah.

Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan, penelitian tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru menjadi sangat relevan. Ini disebabkan oleh kebutuhan untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang diterapkan saat ini mampu mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan. Dengan mengetahui dampak ini, manajemen madrasah dapat mengambil tindakan yang tepat untuk memperbaiki dan meningkatkan hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Visi dan misi Madrasah, nilai-nilai yang dianut, aturan dan kebijakan yang berlaku, dan hubungan antar anggota organisasi adalah beberapa elemen lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang akan diteliti. Penelitian ini juga akan menyelidiki bagaimana komponen-komponen tersebut berdampak pada motivasi untuk bekerja, tingkat kepuasan dengan pekerjaan, dan produktivitas guru.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis tetapi juga memiliki nilai praktis yang dapat diterapkan di lapangan. Diharapkan penelitian ini akan membantu Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas

pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi sekolah lain yang ingin membangun budaya organisasi yang positif dan berhasil.

Penulis ingin melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan karena uraian di atas menunjukkan bahwa situasi lingkungan kerja, sikap disiplin kerja, dan motivasi kerja guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, judul yang dipilih oleh penulis adalah **"Pengaruh Lingkungan Kerja, , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, , disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan?

## **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini, karena terlalu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, maka



perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah: memfokuskan pembahasannya pada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja para pegawai di di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan. Istilah pegawai dalam penelitian ini adalah semua guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan.

#### **1.4.Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan.

#### **1.5.Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Menambah literatur akademik mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan di Indonesia.

2. Kontribusi terhadap Teori: Memperkuat atau menantang teori-teori yang sudah ada mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dan kinerja, serta memberikan wawasan baru tentang bagaimana kedua aspek ini saling terkait dalam lingkungan pendidikan.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

#### **A. Manfaat Internal**

1. Perbaikan Manajemen Madrasah: Memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan dalam mengembangkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang lebih positif untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Peningkatan Kinerja Guru: Membantu dalam identifikasi faktor-faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat dilakukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme guru.

#### **B. Manfaat Eksternal**

1. Pengembangan Kebijakan: Memberikan dasar empiris bagi pembuat kebijakan pendidikan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang lebih positif untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah-sekolah lain.

2. **Peningkatan Mutu Pendidikan:** Secara keseluruhan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lamongan melalui peningkatan kinerja guru yang didukung oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang lebih positif.
3. **Referensi bagi Penelitian Lain:** Menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja di berbagai jenis lembaga pendidikan.