BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting dalam membentuk karakter manusia seutuhnya. Bahkan proses pendidikan secara nasional indonesia memiliki tujuan yang mulia yang termaktub dalam Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 pasal 3. “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Menurut UU No. 14 tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta bernilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar yang merupakan bentuk kinerja guru. Jadi, sangatlah penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

guru.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dari suatu organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para guru dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para guru terhadap pekerjaannya.(Arinka Dwi Azahra, 2023). Karena Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru di dalam proses belajar mengajar, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru pada suatu organisasi/instansi.

Disiplin merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Kekurang kedisiplinan didalam memmanajemen suatu organisasi dapat mengakibatkan kerugian bahkan tidak berjalannya proses aktivitas dalam suatu instansi atau organisasi. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan atau organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang sangat lama salah satu proses untuk membentuk melalui proses pelatihan agar mencapai kinerja

yang baik. (Tustina et al., 2024). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan/instansi. Dengan demikian, pegawai yang disiplinnya baik akan meningkatkan kinerja, karena kinerja sendiri merujuk kepada tingkat keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan atau suatu organisasi/instansi.

Dengan demikian, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, karena dari penjelelasan diatas bahwa semakin baik disiplin seorang pegawai/guru maka semakin tinggi prestasi atau kinerja yang dicapai, dan sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi/instansi untuk mencapai tujuan yang optimal. Jadi disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Selain disiplin, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk selalu memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Studi yang dilakukan oleh Sutrisno (2017:111) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tertinggi demi tujuan perusahaan, dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan individu. Kerja adalah aktivitas untuk mencapai tujuan (Putra, 2023). Penurunan kinerja guru bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi atau dorongan dalam menjalankan tugas

(Putra, 2023).

Kinerja diibaratkan sebagai bentuk kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaannya atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil-hasil dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai untuk mencapai target kerja (Kurdi et al., 2024). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pada lembaga kependidikan kinerja yang dimaksud adalah prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya, mampu memperlihatkan/mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja seperti kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dapat dipenuhi. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik.

Membahas tentang kinerja adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari faktor-faktor tersebut yang paling

berpengaruh dan langsung berdampak pada peserta didik yaitu disiplin dan lingkungan kerja. Untuk melihat keadaan di lapangan mengenai faktor-faktor yang langsung berpengaruh terhadap kinerja guru, maka dilakukan observasi awal dengan cara wawancara. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan 7 dari 10 orang guru memiliki pendapat yang sama bahwa disiplin dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dan penting dalam peningkatan kinerja guru.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai/guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu : kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Jadi lingkungan merupakan salah satu faktor yang sebagai penentu dan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan data dan asupan guru serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin dan lingkungan kerja, disini Penulis ingin meneliti suatu lembaga pendidikan yaitu MTs Al Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan beralamat di Desa Kawistolegi Kecamatan Karanggeneng Kabupaten Lamongan yang memiliki 190 siswa yang terdiri dari siswa laki-laki berjumlah 107 sedangkan siswa perempuan berjumlah 83 dengan jumlah ruang kelas 9 ruangan. Guru yang mengajar di sekolah tersebut yaitu berjumlah 50 orang, Berikut data gur-guru MTs Al Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan tahun pelajaran 2023/2024.

Tabel 1.1 Data guru MTs. Al-Muslimun

Jenis kelamin	Guru PNS	Guru Non PNS	Jumlah
Laki-laki	-	30	30
Perempuan	2	18	20
Jumlah	2	48	50

Sumber: MTs. Al-Muslimun

Dari data diatas dapat dilihat bahwa di MTs. Al-Muslimun Kawistolegi terdapat 2 orang PNS yang terdiri dari 2 orang perempuan dan 0 orang laki-laki, sedangkan guru non PNS ada 48 orang yang terdiri dari 30 orang laki-laki dan 18 orang perempuan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa kinerja guru yang ada di MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan tersebut belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan dan kekondusifan lingkungan kerja yang ada di sekolah. Disini Penulis melakukan wawancara dengan 5 orang siswa tentang guru yang mana siswa tersebut mengatakan bahwa ada guru yang sering terlambat, dan terkadang siswa sering keluar masuk kelas dan bisa mengganggu proses belajar kelas lainnya.

Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik, apabila kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja di sebabkan oleh pegawai yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang, rendahnya jaminan kesehatan guru, kurangnya kecerdasan intelektual serta motivasi dari guru. Oleh karena itu seorang guru

yang profesionalismenya tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat jelas bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja guru. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diungkapkan diatas, maka rumusan permasalahan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka Penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu disiplin dan lingkungan Kerja. Oleh karena itu Penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai MTs. Al Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama mempengaruhi kinerja pegawai MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Teoritis

Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan menambah informasi serta sebagai tempat membandingkan sekaligus mengaplikasikan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan untuk menganalisa permasalahan yang Penulis teliti. Seperti permasalahan mengenai disiplin dan lingkungan kerja yang terjadi di MTs. Al-Muslimun Kawistolegi Karanggeneng Lamongan dan efeknya terhadap kinerja guru.

1.5.2 Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan pengevaluasi pada proses belajar mengajar dan dapat diterapkan dalam lapangan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber daya Manusia serta dapat menjadi referensi selanjutnya.