

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan fondasi strategis dalam pembangunan bangsa karena menjadi sarana utama transformasi nilai, pengetahuan, dan keterampilan secara berkelanjutan. Melalui pendidikan yang bermutu, suatu negara dapat menyiapkan sumber daya manusia yang berdaya saing dan adaptif terhadap perubahan sosial maupun global. Dalam kerangka tersebut, guru menempati posisi kunci sebagai aktor utama yang menjalankan proses pendidikan secara langsung di ruang kelas. Peran guru tidak hanya terbatas pada transfer pengetahuan, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, sikap, dan nilai peserta didik. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru menjadi penentu utama keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan. Pemerintah telah merespons tantangan ini melalui berbagai kebijakan peningkatan mutu guru, mulai dari pelatihan, supervisi akademik, hingga pengembangan keprofesian berkelanjutan. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya menghasilkan pemerataan kualitas pendidikan. Kondisi ini terlihat jelas di wilayah dengan tantangan sosial-ekonomi yang kompleks, termasuk Kabupaten Pasuruan, yang masih menghadapi berbagai persoalan mutu pendidikan (Zahara, 2024).

Kinerja guru sering dijadikan indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena berkaitan langsung dengan efektivitas proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja tinggi umumnya mampu

menyusun perencanaan pembelajaran secara sistematis, menerapkan strategi pembelajaran yang variatif, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Praktik-praktik tersebut akan menciptakan iklim kelas yang kondusif dan mendorong pencapaian hasil belajar siswa secara optimal. Sebaliknya, lemahnya kinerja guru berpotensi menurunkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Di berbagai daerah di Indonesia, termasuk Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, permasalahan kinerja guru masih kerap dijumpai. Laporan supervisi Dinas Pendidikan Pasuruan menunjukkan bahwa sebagian guru belum memenuhi standar minimal kinerja, khususnya dalam aspek perencanaan dan inovasi pembelajaran. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan profesional dan praktik di lapangan. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi sangat mendesak untuk dilakukan secara sistematis (Zahara, 2024).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memiliki keterkaitan erat dengan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Secara konseptual, disiplin kerja menggambarkan kepatuhan individu terhadap peraturan, jadwal kerja, serta tanggung jawab yang melekat pada profesi keguruan. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi umumnya mampu menjaga ketepatan waktu, menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas mengajar, serta menyelesaikan administrasi pembelajaran secara tertib dan berkelanjutan. Sikap tersebut mencerminkan kesadaran profesional yang berdampak positif terhadap kelancaran proses pembelajaran di kelas. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja sering ditandai dengan keterlambatan hadir, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan pengabaian

terhadap kewajiban administratif. Kondisi ini tidak hanya mengganggu ritme pembelajaran, tetapi juga menurunkan efektivitas interaksi antara guru dan peserta didik. Putri menegaskan bahwa lemahnya disiplin kerja guru berimplikasi pada menurunnya kualitas proses pembelajaran serta melemahkan motivasi belajar siswa. Dalam jangka panjang, situasi tersebut berpotensi menghasilkan capaian belajar yang kurang optimal dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas sekolah. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dipandang sebagai aspek fundamental dalam upaya sistematis meningkatkan kinerja guru (Putri, 2024).

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja guru. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti fasilitas sekolah, ruang kelas, dan sarana pendukung pembelajaran, serta aspek non-fisik berupa hubungan sosial, iklim kepemimpinan, dan beban kerja administratif. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dan iklim kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres dan kelelahan emosional. Asmira mengungkapkan bahwa masih banyak sekolah dasar yang menghadapi persoalan minimnya sarana serta lemahnya dukungan manajerial dari pimpinan sekolah. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya komitmen dan kepuasan kerja guru. Dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menghambat upaya peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja perlu menjadi bagian integral dari strategi peningkatan kinerja guru (Asmira, 2024).

Dimensi lain yang tidak kalah penting dalam mendukung kinerja guru adalah profesionalisme. Profesionalisme guru mencakup penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, serta komitmen untuk terus mengembangkan diri. Guru profesional dituntut untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum sepenuhnya menunjukkan sikap profesional. Rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi dan komunitas belajar menjadi salah satu indikatornya. Yovica menegaskan bahwa kurangnya komitmen terhadap pengembangan diri menyebabkan guru cenderung bekerja secara rutinitas dan kurang inovatif. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi kurang responsif terhadap dinamika kelas. Tanpa profesionalisme yang kuat, upaya peningkatan kinerja guru akan sulit mencapai hasil yang optimal (Yovica, 2024).

Urgensi penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan konteks Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan. Gugus sekolah ini menunjukkan variasi yang cukup mencolok dalam tingkat kedisiplinan guru dan kondisi lingkungan kerja antar sekolah. Perbedaan tersebut berpotensi memengaruhi dinamika kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dasar. Namun demikian, hingga saat ini kajian empiris yang secara spesifik mengkaji hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks gugus sekolah masih terbatas. Padahal, pemahaman yang

komprehensif mengenai faktor-faktor tersebut sangat dibutuhkan sebagai dasar perumusan kebijakan yang tepat sasaran. Tanpa dukungan data empiris yang kuat, upaya peningkatan kinerja guru berisiko bersifat parsial dan kurang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi strategis untuk memberikan gambaran objektif mengenai kondisi disiplin kerja dan lingkungan kerja guru di tingkat gugus sekolah. Hasil penelitian diharapkan mampu mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru secara nyata. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga memiliki nilai praktis bagi pengelolaan pendidikan dasar di Kabupaten Pasuruan.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme dengan kinerja guru. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang komprehensif. Meta-analisis yang dilakukan oleh Apriliani menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di berbagai konteks pendidikan. Hasil ini menegaskan pentingnya integrasi kebijakan dan praktik manajemen pendidikan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di wilayah perkotaan atau pada skala yang lebih luas. Konteks lokal dengan karakteristik sosial dan budaya tertentu masih relatif kurang mendapat perhatian. Padahal, setiap daerah memiliki dinamika tersendiri yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian berbasis konteks lokal menjadi sangat relevan untuk dilakukan (Apriliani, 2024).

Dalam konteks Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, kompleksitas sosial dan ekonomi memberikan tantangan tersendiri bagi pengelolaan pendidikan dasar. Berdasarkan data BPS Pasuruan, wilayah ini memiliki puluhan sekolah dasar dengan jumlah guru yang cukup besar secara kuantitatif. Namun, ketersediaan sumber daya manusia tersebut belum sepenuhnya diiringi dengan kualitas kinerja yang merata. Penelitian ini secara khusus dilakukan di Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil yang meliputi SDN Kalirejo, SDN Manaruwi I, SDN Kalianyar I, SDN Kalianyar II, SDN Tambakan, SDS Al Irsyad dan SD Plus Mutiara Ilmu Boarding School. Gugus sekolah ini dipilih karena merepresentasikan variasi karakteristik sekolah negeri dan swasta dalam satu wilayah. Selain itu, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan perbedaan kinerja guru yang cukup mencolok antar sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, penelitian ini diarahkan untuk menggali faktor-faktor tersebut secara empiris dan terukur (BPS Pasuruan, 2024/2025).

Penelitian sebelumnya juga menekankan pentingnya memperhatikan lingkungan kerja non-fisik dalam meningkatkan kinerja guru. Hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan kepala sekolah, serta iklim kerja yang positif terbukti berpengaruh terhadap kepuasan dan semangat kerja guru. Salsabila menegaskan bahwa aspek psikologis dan sosiologis di tempat kerja sering kali terabaikan dalam evaluasi kinerja yang terlalu berfokus pada aspek administratif. Padahal, faktor-faktor tersebut memiliki dampak jangka panjang terhadap komitmen dan loyalitas guru. Lingkungan kerja yang sehat

akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan inovatif. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan dapat menurunkan kualitas kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru perlu dilakukan secara lebih holistik dengan mempertimbangkan berbagai dimensi lingkungan kerja. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih realistis tentang kondisi guru di lapangan (Salsabila, 2024).

Secara umum, profesionalisme guru di Indonesia masih menunjukkan capaian yang belum optimal dan berada pada kategori sedang. Kondisi ini tercermin dari berbagai indikator nasional yang menggambarkan belum terpenuhinya standar profesionalisme guru secara menyeluruh. Data resmi dari Kemendikbudristek menunjukkan bahwa indeks profesionalisme guru secara nasional masih berada di bawah tingkat ideal yang diharapkan. Ketimpangan ini menjadi semakin nyata ketika ditinjau pada level daerah, khususnya di Kabupaten Pasuruan yang memiliki skor profesionalisme lebih rendah dibandingkan rata-rata nasional. Situasi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan peningkatan mutu guru yang dirancang di tingkat pusat dengan pelaksanaannya di daerah. Rendahnya tingkat profesionalisme guru berpotensi menghambat pencapaian tujuan pendidikan nasional, terutama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan langkah intervensi yang didasarkan pada temuan empiris dan disesuaikan dengan karakteristik serta kebutuhan lokal. Intervensi yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup pembenahan sistem manajemen pendidikan dan peningkatan kesejahteraan guru secara berkelanjutan. Melalui

pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi, peningkatan profesionalisme guru diharapkan dapat diwujudkan secara lebih efektif dan berkelanjutan (Kemendikbudristek, 2022).

Temuan empiris lain menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja guru. Dogopia menyebutkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang saling terkait dan saling memperkuat antar variabel. Oleh karena itu, pendekatan penelitian yang memadukan ketiganya dalam satu model analisis menjadi sangat relevan. Pendekatan integratif ini memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika kinerja guru secara lebih komprehensif. Selain itu, hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan pendidikan yang lebih tepat sasaran. Dengan memahami hubungan antar variabel secara empiris, pengambil kebijakan dapat merancang intervensi yang lebih efektif dan berkelanjutan (Dogopia, 2024).

Berdasarkan telaah konseptual dan temuan empiris yang telah diuraikan, penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif, sistematis, dan teruji secara statistik terhadap variabel-variabel penelitian. Fokus kajian diarahkan pada guru-guru yang tergabung dalam Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan sebagai konteks empiris penelitian. Gugus sekolah tersebut meliputi SDN

Kalirejo, SDN Manaruwi I, SDN Kalianyar I, SDN Kalianyar II, SDN Tambakan, SDS Al Irsyad dan SD Plus Mutiara Ilmu Boarding School, yang memiliki karakteristik sekolah negeri dan swasta dalam satu wilayah administratif.

Pemilihan lokasi penelitian ini dilandasi oleh kebutuhan untuk memperoleh potret kinerja guru yang mampu merefleksikan kondisi lokal secara lebih mendalam dan autentik. Gugus sekolah yang dijadikan lokasi penelitian memiliki karakteristik yang beragam, baik dari segi kedisiplinan guru maupun kondisi lingkungan kerja, sehingga relevan untuk dikaji secara komprehensif. Variasi tersebut dipandang penting karena dapat memengaruhi dinamika kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah dasar. Dengan mempertimbangkan realitas tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menggali hubungan antarvariabel secara lebih objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih agar mampu memberikan penjelasan empiris mengenai besarnya kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja guru berdasarkan analisis statistik yang dapat dipertanggungjawabkan. Melalui hasil analisis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru di tingkat gugus sekolah. Secara akademik, temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pendidik. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan menjadi dasar ilmiah yang kuat bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu guru di tingkat daerah. Pada akhirnya, penelitian ini ditujukan untuk menghasilkan

rekomendasi yang bersifat aplikatif, kontekstual, dan berbasis bukti empiris guna mendukung peningkatan mutu pendidikan dasar secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah ada pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja guru Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah ada disiplin kerja parsial berpengaruh terhadap lingkungan kerja Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah ada pengaruh simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja sekolah dasar di Kecamatan Bangil
4. Mengetahui pengaruh simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Gugus Sekolah 4 Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik yang bermakna dalam memperkaya khazanah keilmuan, khususnya pada bidang manajemen pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Secara umum, kajian ini diarahkan untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sebagai elemen kunci dalam penyelenggaraan pendidikan dasar. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperluas perspektif mengenai keterkaitan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru dalam konteks pendidikan dasar. Konteks wilayah dengan karakteristik sosial-ekonomi yang beragam menjadi landasan penting dalam memahami dinamika kinerja guru secara lebih realistis. Penelitian ini menempatkan guru tidak hanya sebagai individu profesional, tetapi juga sebagai bagian dari sistem organisasi pendidikan. Dengan demikian, temuan penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perilaku kerja guru. Kontribusi ini menjadi relevan mengingat masih terbatasnya kajian yang mengaitkan variabel-variabel tersebut secara simultan dalam konteks lokal. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya diskursus akademik terkait peningkatan mutu pendidikan berbasis kinerja guru.

Selain itu, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan dan penguatan teori-teori yang berkaitan dengan kinerja organisasi dan perilaku kerja. Teori motivasi, teori human capital, serta teori lingkungan kerja digunakan sebagai landasan konseptual untuk memahami kinerja guru secara lebih mendalam. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini menyajikan bukti empiris yang bersumber dari data lokal sehingga memberikan nilai tambah bagi pengembangan teori yang bersifat kontekstual. Temuan penelitian ini dapat memperjelas bagaimana faktor disiplin dan lingkungan kerja beroperasi dalam praktik pendidikan dasar. Dengan demikian, teori-teori yang selama ini bersifat umum dapat diuji relevansinya dalam konteks daerah. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam merancang kajian lanjutan yang lebih spesifik. Keberadaan data empiris lokal memungkinkan pengembangan model analisis yang lebih akurat. Oleh sebab itu, penelitian ini memiliki posisi strategis dalam memperkaya literatur empiris di bidang manajemen pendidikan.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan validasi terhadap model-model teoretis yang telah ada. Penelitian ini membuka peluang untuk menguji kembali asumsi-asumsi teoritis mengenai determinan kinerja guru dalam konteks pendidikan dasar. Selain itu, hasil kajian ini juga berpotensi menginisiasi pengembangan model konseptual baru yang mengintegrasikan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor utama peningkatan kinerja guru. Pendekatan integratif tersebut penting untuk menjawab

kompleksitas permasalahan kinerja guru di lapangan. Dengan menggabungkan temuan empiris dan kerangka teoretis, penelitian ini memperkuat landasan ilmiah dalam manajemen kinerja pendidikan. Kontribusi ini tidak hanya mengisi kesenjangan penelitian yang ada, tetapi juga memperkaya sudut pandang analisis kinerja guru. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan konseptual yang kuat bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen pendidikan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai acuan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan strategis yang lebih efektif dan berbasis bukti (*evidence-based policy*) dalam peningkatan kinerja guru. Hasil temuan mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja dapat digunakan sebagai indikator utama dalam evaluasi dan pengembangan sistem pembinaan guru di wilayah tersebut..
- b. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini dapat menjadi panduan dalam mengelola iklim kerja di lingkungan Gugus sekolah 4 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan. Dengan memahami dimensi lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap produktivitas guru, kepala sekolah dapat merancang intervensi yang lebih tepat, seperti peningkatan fasilitas, penguatan kepemimpinan partisipatif, serta penciptaan budaya kerja yang kolaboratif dan positif.

- c. Bagi Guru, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya disiplin dan keterlibatan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui hasil penelitian ini, guru dapat lebih reflektif terhadap perilaku profesional mereka dan terdorong untuk berpartisipasi dalam program peningkatan kualitas secara berkelanjutan.
- d. Bagi penyelenggara pelatihan guru dan lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK), hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyusun kurikulum pelatihan yang lebih aplikatif dan berbasis kebutuhan di lapangan, terutama dalam aspek penguatan etos kerja dan manajemen lingkungan kerja sekolah

1.5 Definisi Istilah

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai sejauh mana seorang guru mampu menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya di lingkungan sekolah. Disiplin ini tampak dari ketepatan waktu dalam hadir dan menyelesaikan pekerjaan, kesungguhan dalam mengikuti kegiatan sekolah, serta ketaatan terhadap norma dan kebijakan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja tercermin melalui sikap dan perilaku yang menunjukkan keteraturan, tanggung jawab, dan kesadaran diri dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Disiplin ini bukan sekadar soal kepatuhan, tetapi lebih pada bentuk kesadaran

profesional dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja guru diukur melalui kuesioner dengan sejumlah indikator yang merepresentasikan dimensi perilaku disiplin di lingkungan sekolah. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran
- b. Ketepatan waktu (datang dan menyelesaikan tugas)
- c. Kepatuhan terhadap aturan sekolah
- d. Tanggung jawab terhadap tugas mengajar dan administrasi
- e. Komitmen terhadap etika profesi

Instrumen pengukuran menggunakan skala Likert 1–5.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja guru dalam konteks penelitian ini dipahami sebagai segala bentuk kondisi, suasana, dan situasi yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, semangat, serta efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Lingkungan ini mencakup aspek fisik seperti ketersediaan sarana prasarana, tata ruang kelas, hingga kebersihan dan keamanan sekolah. Namun, tidak hanya terbatas pada aspek fisik, lingkungan kerja juga mencakup hubungan sosial antar rekan kerja, bentuk dukungan dari pimpinan, iklim kerja yang terbangun, serta rasa keadilan dan penghargaan yang dirasakan guru dalam kesehariannya.

Secara operasional, lingkungan kerja guru diukur melalui persepsi guru terhadap beberapa dimensi penting, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan antar personal yang positif, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta sejauh mana lingkungan tersebut mendukung pencapaian tujuan profesional dan pengembangan diri guru. Semua elemen ini saling berkaitan dan membentuk suasana kerja yang bisa mendorong atau justru menghambat performa serta motivasi kerja seorang guru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas individu dalam menjalankan tugasnya, khususnya dalam konteks pendidikan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui dua dimensi utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik, yang masing-masing memiliki indikator-indikator spesifik untuk menangkap aspek-aspek esensial dari pengalaman kerja seorang guru.

- a. Lingkungan fisik, meliputi: kenyamanan ruang kerja, kebersihan, fasilitas, pencahayaan, dan ventilasi
- b. Lingkungan non-fisik, meliputi: hubungan antar guru, dukungan kepala sekolah, iklim kerja, dan suasana psikologis

Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1-5.

3. Kinerja Guru

Dalam konteks penelitian ini, kinerja guru dipahami sebagai sejauh mana seorang guru mampu menjalankan perannya secara optimal dalam proses pembelajaran. Hal ini mencakup bagaimana guru merancang pembelajaran, menyampaikan materi, membimbing siswa, serta

mengevaluasi hasil belajar secara berkesinambungan. Kinerja guru juga terlihat dari kedisiplinannya, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, kemampuan beradaptasi dengan dinamika pendidikan, dan komitmennya terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.

Secara lebih praktis, kinerja guru dapat diamati melalui aktivitas-aktivitas nyata di sekolah, seperti kehadiran tepat waktu, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, penyusunan perangkat ajar, serta cara guru berinteraksi dengan siswa dan rekan sejawat. Kinerja yang dimaksud tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga proses yang dilakukan dengan penuh kesungguhan dan profesionalisme dalam mendukung perkembangan peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru dalam penelitian ini merupakan gambaran menyeluruh dari tindakan, sikap, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Kinerja guru diukur melalui indikator berikut:

- a. Perencanaan pembelajaran (RPP, silabus)
- b. Pelaksanaan pembelajaran (strategi, metode, interaksi)
- c. Evaluasi hasil belajar (penilaian formatif dan sumatif)
- d. Partisipasi dalam pengembangan keprofesian
- e. Tanggung jawab terhadap tugas tambahan

Penilaian dilakukan melalui instrumen persepsi diri (*self-assessment*) dan supervisi kepala sekolah dengan skala Likert.