

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga dituntut mampu bekerja secara optimal dalam lingkungan kerja yang mendukung, memperoleh dukungan organisasi yang memadai, serta menjunjung tinggi nilai-nilai etika, khususnya pada lembaga pendidikan berbasis keislaman seperti Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama pembelajaran. Selain itu, Supardi (2014) menegaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

Menurut Rusman (2016) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kondisi kerja dan sistem pendukung organisasi. Sedarmayanti (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator

kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek, antara lain perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta evaluasi hasil belajar. Namun dalam praktiknya, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh faktor lingkungan kerja dan dukungan organisasi tempat guru tersebut bekerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja non fisik, yaitu kondisi psikologis dan sosial yang dirasakan guru dalam menjalankan pekerjaannya, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, komunikasi, suasana kerja, dan rasa aman serta nyaman di lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi dan kinerja guru. Menurut Mulyadi (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Menurut Thahir (2018) juga menyimpulkan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik meningkatkan kinerja guru madrasah.

Selain lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana guru merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan, serta memberikan dukungan dalam bentuk fasilitas, pengembangan kompetensi, maupun kebijakan yang

adil. Guru yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. persepsi dukungan organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru memiliki hak untuk memperoleh perlindungan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi pendidikan memiliki kewajiban untuk memberikan dukungan yang memadai kepada guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dukungan organisasi ini tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kebijakan dan fasilitas, tetapi juga dalam bentuk perhatian, penghargaan atas kinerja, serta kepedulian terhadap kesejahteraan guru.

Persepsi dukungan organisasi merujuk pada penilaian subjektif guru mengenai sejauh mana sekolah menghargai kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan, serta mendukung pengembangan kompetensi dan profesionalisme. Guru yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi cenderung merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga memunculkan rasa memiliki dan komitmen kerja yang lebih tinggi terhadap sekolah. Kondisi tersebut mendorong guru untuk bekerja secara optimal dan berupaya memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Pada lembaga pendidikan Islam, faktor lain yang tidak kalah penting adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam menekankan nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, kejujuran, disiplin, kerja keras, serta bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Penerapan etika kerja Islam diharapkan mampu membentuk perilaku kerja guru yang profesional dan berintegritas, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan kualitas pendidikan. MAN 2 Kebumen sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah berbasis Islam memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang unggul secara akademik dan berakhlakul karimah. Hal ini sejalan dengan penelitian Ali (1988) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Rokhman (2010) serta Khodijah et al. (2019) juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam.

Berikut data kepegawaian MAN 2 Kebumen, jumlah guru yang bertugas terdiri atas 42 guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 22 guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 6 guru Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), serta 6 guru honorer. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa guru PNS merupakan kelompok mayoritas dalam struktur tenaga pendidik di MAN 2 Kebumen.

Kondisi ini menegaskan bahwa kinerja guru PNS memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan kualitas proses pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan di madrasah. Guru PNS sebagai aparatur negara

memiliki tanggung jawab profesional yang tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan standar kinerja, disiplin kerja, serta akuntabilitas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan status kepegawaian yang relatif stabil serta tuntutan kinerja yang jelas, guru PNS diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas pendidikan di lingkungan madrasah.

Namun demikian, kinerja guru PNS di MAN 2 Kebumen dalam praktiknya masih menunjukkan variasi. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan, ketepatan waktu dalam penyelesaian administrasi pembelajaran, serta variasi dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja guru PNS tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, persepsi terhadap dukungan organisasi, serta internalisasi nilai-nilai etika kerja Islam dalam pelaksanaan tugas profesional.

Oleh karena itu, mengingat dominannya jumlah guru PNS di MAN 2 Kebumen serta peran strategisnya dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian ini difokuskan pada guru PNS sebagai subjek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru PNS di MAN 2 Kebumen, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran

yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru secara profesional dan Islami.

Tabel I- I
Kinerja Guru Nilai SKP 2022

No	Tahun	Rata-rata Nilai SKP	Nilai Tertinggi	Nilai Terendah	Kategori Kinerja
1	2022	88,00	95,00	82,00	Baik
2	2023	90,00	96,00	84,00	Baik
3	2024	92,00	98,00	86,00	Sangat Baik

Sumber : Data SKP Guru MAN 2 Kebumen (2022-2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 Kinerja Guru Berdasarkan Nilai SKP Tahun 2022–2024, dapat diketahui bahwa kinerja guru di MAN 2 Kebumen menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, rata-rata nilai SKP guru sebesar 88,00, dengan nilai tertinggi 95,00 dan nilai terendah 82,00. Berdasarkan kriteria penilaian kinerja, capaian tersebut termasuk dalam kategori Baik. Pada tahun 2023, rata-rata nilai SKP guru mengalami peningkatan menjadi 90,00, dengan nilai tertinggi 96,00 dan nilai terendah 84,00. Kategori kinerja pada tahun ini masih berada pada kategori Baik, namun menunjukkan adanya perbaikan kualitas kinerja guru dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan konsistensi dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Selanjutnya, pada tahun 2024, rata-rata nilai SKP guru kembali mengalami peningkatan yang cukup signifikan menjadi 92,00, dengan nilai tertinggi mencapai 98,00 dan nilai terendah 86,00. Berdasarkan hasil tersebut, kinerja guru pada tahun 2024 masuk dalam kategori Sangat Baik. Peningkatan ini

menunjukkan bahwa guru semakin mampu meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, serta kualitas pelaksanaan tugas pembelajaran dan administrasi pendidikan. Peningkatan kinerja guru tersebut tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti hubungan kerja yang harmonis antar guru, komunikasi yang baik dengan pimpinan, serta iklim kerja yang mendukung kolaborasi dan saling menghargai. Lingkungan kerja non fisik yang positif mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru. Dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah, baik dalam bentuk perhatian terhadap kesejahteraan, kesempatan pengembangan profesional, maupun penghargaan atas kinerja yang telah dicapai, membuat guru merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Perasaan tersebut mendorong guru untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi, yang tercermin dari peningkatan nilai SKP dari tahun ke tahun.

Di sisi lain, penerapan etika kerja Islam turut memperkuat peningkatan kinerja guru. Nilai-nilai etika kerja Islam seperti keikhlasan, amanah, disiplin, tanggung jawab, dan bekerja sebagai bentuk ibadah mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal tanpa mengharapkan imbalan semata. Pemahaman bahwa pekerjaan merupakan amanah yang harus

dipertanggungjawabkan, baik kepada institusi maupun kepada Allah SWT, menjadi landasan moral yang kuat dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Secara keseluruhan, data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di MAN 2 Kebumen selama periode 2022–2024 cenderung meningkat secara berkelanjutan. Peningkatan nilai rata-rata SKP setiap tahun mengindikasikan adanya perbaikan kinerja individu maupun kolektif, yang diduga dipengaruhi oleh faktor pembinaan, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, serta dukungan dari pihak sekolah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang kontesktual dan tinjauan empiris di atas, pertanyaan utama yang akan di jawab melalui penelitian kuantitatif ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah ini di tetapkan untuk mengarahkan penelitian agar lebih fokus dan sesuai tujuan, maka batasan masalah dalam penelitian ini dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Kinerja Guru Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja guru tercermin dari kemampuannya dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan penilaian hasil belajar peserta didik, serta menjalankan tugas-tugas profesional lainnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja guru yang diadaptasi dari teori mangkunegara adalah:

- a. Kualitas kerja seperti kemampuan menyusun perangkat pembelajaran yang baik, penguasaan materi pembelajaran, dan ketepatan dalam melakukan penilaian hasil belajar.
- b. Kuantitas Kerja seperti kemampuan menyelesaikan tugas mengajar sesuai beban kerja yang di tetapkan, konsistensi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- c. Pelaksanaan tugas yaitu kemampuan melaksanakan proses pembelajaran sesuai rencana yang telah di buat, kemampuan mengelola kelas secara efektif, kemampuan memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran.

d. Tanggung jawab yaitu disiplin dalam menjalankan tugas sebagai guru, komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran, kesediaan mengevaluasi dan memperbaiki proses pembelajaran.

Kinerja guru dalam penelitian ini dibatasi pada tingkat pencapaian guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik di madrasah.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada kondisi psikologis dan sosial yang dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan madrasah. dan tanggung jawabnya di lingkungan madrasah. Lingkungan kerja non fisik tidak mencakup aspek fisik seperti sarana dan prasarana, melainkan lebih menekankan pada interaksi sosial dan suasana kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), pengertian lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, suasana kerja, serta perlakuan yang diterima pegawai, baik dari atasan maupun rekan kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja. Variabel Lingkungan kerja non-fisik dalam penelitian ini di batasi pada indikator menurut Sedarmayanti (2017) :

- a. Hubungan Kerja (*Interpersonal Relationships*)
- b. Komunikasi Kerja (*Organizational Communication*)
- c. Suasana Kerja (*Organizational Climate*)
- d. Rasa Aman dan Nyaman (*Psychological Safety*)

e. Perlakuan yang Adil dan Penghargaan (*Organizational Justice*)

3. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada penilaian subjektif guru terhadap sejauh mana pihak sekolah memberikan perhatian, penghargaan, serta dukungan terhadap kesejahteraan dan pengembangan profesional guru. Persepsi ini tidak mencakup kebijakan organisasi secara keseluruhan, melainkan difokuskan pada persepsi individu guru.

Menurut Eisenberger et al (1986), Persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Indikator dalam penelitian ini menurut Eisenberger et al (2002), meliputi:

- a. Penghargaan terhadap kontribusi karyawan
- b. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan
- c. Dukungan dari atasan
- d. Keadilan dalam perlakuan organisasi

4. Etika Kerja Islam

Menurut Tasmara (2002), etika kerja islam adalah sikap dan pandangan hidup seorang muslim terhadap pekerjaan yang didasarkan pada nilai-nilai keimanan, sehingga pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah, amanah, dan tanggung jawab moral yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, jujur, disiplin, dan penuh keikhlasan. Variabel etika kerja islam dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Tasmara (2002), meliputi:

- a. Bekerja sebagai ibadah
- b. Amanah dan tanggung jawab
- c. Kerja keras dan profesional
- d. Kejujuran (*shiddiq*)
- e. Ikhlas dan istiqamah

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja non fisik, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penguatan Konsep Lingkungan Kerja Non Fisik dalam Pendidikan Islam.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penguatan teoretis bahwa

lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan kerja, komunikasi, dan suasana kerja yang kondusif, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan Islam.

- b. Pengembangan Persepsi Dukungan Organisasi pada Lembaga Pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan konsep persepsi dukungan organisasi dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya madrasah, dengan menunjukkan relevansinya terhadap peningkatan kinerja guru.
- c. Integrasi Nilai Etika Kerja Islam dalam Manajemen Pendidikan. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian teoretis tentang etika kerja Islam dengan mengintegrasikannya ke dalam perspektif manajemen pendidikan, sehingga etika kerja Islam tidak hanya dipahami sebagai nilai moral, tetapi juga sebagai faktor yang memengaruhi kinerja profesional guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru ASN di MAN 2 Kebumen

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran empiris bagi guru ASN di MAN 2 Kebumen mengenai pentingnya penerapan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, persepsi dukungan organisasi yang positif, serta pengamalan etika kerja Islam dalam pelaksanaan tugas profesional. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, guru diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas kinerja dalam proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas pendidikan lainnya

b. Bagi Manajemen Sekolah MAN 2 Kebumen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumber informasi bagi manajemen sekolah dalam merumuskan serta mengembangkan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperkuat dukungan organisasi, serta menanamkan nilai-nilai etika kerja Islam secara berkelanjutan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara profesional dan selaras dengan nilai-nilai keislaman.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji kinerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode yang berbeda, atau menerapkan objek penelitian yang lebih luas guna memperkaya kajian di bidang manajemen pendidikan.