

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam upaya menciptakan generasi penerus bangsa yang kompeten dan mampu bersaing. Saat ini guru dituntut untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar yang bersifat kooperatif, sehingga dapat merangsang para peserta didik untuk ikut terjun aktif dalam melakukan kegiatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, dan guru hanya sebagai seorang fasilitator. Guru harus dapat menguasai berbagai macam bentuk dari metode dan model pembelajaran, serta dalam penggunaan alat bantu media pembelajaran agar dalam kegiatan belajar mengajar peserta didik tidak merasa monoton dan merasa jenuh.

Pendidikan nasional menjadi tujuan yang sangat penting bagi pemerintah. Lewat pendidikan nasional, akan membantu mencetak generasi handal. Berdasarkan Undang-undang 20 tahun pasal 3 menyebutkan bahwa 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.

Sistem pendidikan nasional memuat keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, salah satunya adalah tenaga pendidik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidikan menurut Sagala (2007), faktor guru sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan akan dicapai, sehingga kinerja guru adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula mutu pendidikan yang akan diperoleh.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang

dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumberdaya penggerak perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja (Handoko,2010:67).

Tabel I-1
Data Hasil Penilaian Kinerja Guru
Rata-rata Nilai Hasil PKG Administrasi Pembelajaran

Tahun Pelajaran	Semester Ganjil					Semester Genap				
	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	Rata-Rata	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	Rata-Rata
2017/2018	73	80	80	75	77	82	85	94	83	86
2018/2019	82	85	85	80	83	70	80	80	74	76
2019/2020	85	85	94	84	87	80	85	90	81	84
2020/2021	77	80	80	75	78	80	81	90	81	83
2021/2022	82	85	90	83	85	85	85	94	84	87

Sumber : Hasil Penilaian Kinerja Guru MI Muhammadiyah Semondo Tahun 2022

Keterangan :

85 - 100 : Sangat Baik

70 – 84 : Baik

55 – 69 : Cukup Baik

Berdasarkan data di atas kinerja guru dapat dilihat dari kinerja guru.

Berdasarkan data penilaian kerja guru di atas pada tahun pelajaran 2018-2019 mengalami penurunan dan kemudian meningkat lagi pada tahun ajaran berikutnya, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki kinerja yang baik

dan sesuai dengan harapan kepala sekolah, namun kepala sekolah berharap untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya agar dapat meningkatkan kualitas sekolah. Selain itu berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah bahwa kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru sudah cukup baik. Namun ada pembenahan dalam hal kedisiplinan kerja berupa keterlambatan guru ketika hendak melakukan proses pembelajaran. Kedisiplinan kerja ini mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru di MI Muhammadiyah Semondo sangat diutamakan dalam proses belajar mengajar siswa. Guru-guru MI Muhammadiyah Semondo mempunyai kemampuan yang mumpuni dan kreatif dalam mengajar. Guru-guru diharuskan siap melakukan pelayanan kepada siswa, wali siswa, dan tamu sejak sekolah dibuka pada pagi hari, dan pelayanan dilakukan oleh guru piket yang harus datang 1 jam lebih awal sebelum dimulai proses belajar mengajar untuk menyambut siswa yang datang. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja guru.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja menurut Nitisemito dalam Nuraini (2018) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerja. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah disiplin kerja yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang berarti ketersediaan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Tabel I-2
Data Keterlambatan Guru

Tahun	2020	2021	2022
Keterlambatan	21	27	13
Pulang Lebih Awal	2	3	2

Sumber : Hasil Penilaian Kinerja Guru MI Muhammadiyah Semondo Tahun 2022

Berdasarkan data yang diperoleh guru di MI Muhammadiyah Semondo selama 3 tahun terakhir ternyata masih cukup banyak guru yang terlambat, hal itu terjadi karena adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan guru melakukan tugasnya secara daring dan luring, sehingga mengakibatkan banyaknya guru terlambat masuk ke sekolah. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya guru yang terlambat ketika masuk sekolah pada tahun 2020 dan 2021. Kinerja guru yang terlambat belum sesuai dengan syarat operasional prosedur yang telah ditetapkan sekolah dan tujuan pendidikan nasional. Keterlambatan guru mempengaruhi disiplin kerja yang dampaknya dapat membuat kinerja berkurang, Guru sebagai pendidik hendaknya menjadi contoh

dan teladan bagi siswanya. Keterlambatan guru akan memberikan dampak negatif bagi siswa dan wali. Siswa dapat meniru perilaku guru, meremehkan kedisiplinan, dan hilangnya energi positif yang diberikan guru pada proses belajar mengajar karena kinerja guru diawali dengan sikap tergesa-gesa dan belum siapnya dalam mengajar.

Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja guru. Guru yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan. Pada akhirnya guru yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan menjadi teladan yang baik bagi siswa MI Muhammadiyah Semondo dan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja memanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dengan terciptanya disiplin kerja yang baik, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan terciptanya semangat kerja yang tinggi dalam berlomba-lomba dalam disiplin.

Faktor lain yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito & Alex,2001). Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Hasibuan, 2016) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical Working Environment*). Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama guru, ataupun hubungan dengan bawahan.

Tabel I-3
Penilaian Sikap Guru

Tahun	2020	2021	2022
Percaya Diri	81	80	82
Kepedulian	79	81	84
Bekerja Sama	75	80	83

Sumber : Hasil Penilaian Sikap Guru MI Muhammadiyah Semondo Tahun 2022

Keterangan :

85 - 100 : Sangat Baik

70 – 84 : Baik

50 – 69 : Cukup Baik

Dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja karyawan dalam (Rahmawanti, 2014) bahwa Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Berdasarkan data penilaian sikap diri oleh teman sejawat pada tahun 2020-2022 di MI Muhammadiyah Semondo rata-rata memiliki nilai baik. Dimana dengan nilai tersebut menunjukkan kerjasama antar guru dalam proses pembelajaran masuk kategori baik tetapi masih perlu ditingkatkan agar dapat memaksimalkan hasil proses pembelajaran di MI Muhammadiyah Semondo, Selain itu berdasarkan wawancara dengan tenaga kependidikan MI Muhammadiyah Semondo masih terdapat beberapa guru yang berkelompok sehingga menyebabkan suasana lingkungan kerja kurang maksimal.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi, terutama komitmen afektif, dimana karyawan secara sukarela berkomitmen kepada organisasi tanpa paksaan.

MI Muhammadiyah Semondo memiliki 34 tenaga pengajar. Selain itu beberapa guru MI Muhammadiyah Semondo berdomisili jauh dari sekolah, meski demikian para guru tetap bertahan dengan mayoritas masa kerja diatas 5 tahun meskipun gaji yang diterima di bawah UMK Kabupaten. Hal ini juga didorong oleh kecintaan mereka terhadap organisasi dan ingin memajukan MI

Muhammadiyah Semondo bersama-sama hal ini dapat dilihat dari meningkatnya minat masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya di MI Muhammadiyah Semondo ditandai dengan jumlah siswa yang meningkat dengan signifikan sejak tahun 2017-2022.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang mempengaruhi **“Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah Semondo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan komitmen afektif terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo menjadi hal yang menarik untuk diteliti, karena MI Muhammadiyah Semondo sebagai salah satu bagian dari amal usaha Muhammadiyah di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Gombong yang merupakan sekolah tingkat dasar berbasis islam dan program tahfidz yang tidak akan terlepas fungsinya dalam membentuk karakter siswa yang taqwa, cerdas, terampil, berakhlakul karimah dan memiliki kemampuan akademik yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru MI Muhammadiyah Semondo ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo ?

3. Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo ?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dirumuskan, maka permasalahan ini perlu dibatasi, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo .

Batasan masalah penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di MI Muhammadiyah Semondo dengan responden penelitian ini adalah guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan sejumlah 34 orang.
2. Fenomena dalam penelitian ini membahas tentang disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, komitmen afektif, dan kinerja guru. Guna menghindari meluasnya bahasan maka variabel akan dibatasi pada:
 - a. Kinerja

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Siagian (1995) dalam Hartanti (2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*)
- 2) Ketepatan waktu (*promptness*)
- 3) Inisiatif (*initiative*)

- 4) Kemampuan (*capability*)
- 5) Komunikasi (*communication*)

b. Disiplin kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu.
- b. Taat terhadap peraturan organisasi.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

c. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Siagian (2014:61) terdapat tiga indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan.
- c. Kerjasama antar karyawan

d. Komitmen Afektif

Menurut Meyer *et al* dalam Harianto (2016:99) indikator komitmen afektif ada lima yaitu sebagai berikut:

- 1) Loyalitas
- 2) Rasa bangga
- 3) Peran serta
- 4) Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
- 5) Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi di bidang ilmu pengetahuan pada konsentrasi sumber daya manusia yang berhubungan dengan pendidikan.
 - b. Menjadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi yaitu sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk mempertimbangkan kebijakan

yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif di MI Muhammadiyah Semondo.

