

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.

Mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945, menjadi visi luhur yang tidak bisa diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Peran, tugas, dan tanggung jawab seorang guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010;2).

Tugas dan peran seorang guru, telah dijelaskan di Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Melihat posisi guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Melihat posisi guru

sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Selain harus menjalankan tugas kedinasannya, guru mempunyai citra yang baik di masyarakat, menjadi panutan dan teladan bagi masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya. Bahkan cara berpakaian, berbicara dan bergaulan sering menjadi perhatian masyarakat luas. Tampaknya masyarakat menempatkan guru sebagai orang yang yang dapat dipercaya di masyarakat, sehingga memberikan istilah “ digugu lan ditiru” serta meyakini ajaran Ki Hajar Dewantoro, yaitu: di depan menjadi suri tauladan, di tengah-tengah memberi semangat membangun dan di belakang memberikan dorongan, yang terkenal dengan istilah: “ ing ngarsa sung tuladha ing madya mangun karsa tut wuri handayani” (abdulloh. 1999).

Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjukkan pada kinerja seorang guru. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks perubahan saat ini, kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang makin mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era global saat ini. Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat (Suharsaputra,2014;179).

Salah satu sekolah yang ingin terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru adalah Madrasah Aliyah Nurul Islam Sampang merupakan lembaga pendidikan islam yang berada di jalan salak, No. 9, sampang yang berkomitmen kuat untuk mengembangkan kualitas madrasah menjadi yang terbaik. Madrasah Aliyah Nurul Islam ini memiliki guru sejumlah 32 orang. MA Nurul Islam memiliki visi dan misi untuk menjadikan madrasah ini menjadi sekolah islam yang layak dan menjadi contoh bagi lembaga pendidikan islam lainnya agar menjadi madrasah yang berintegritas dan berkualitas serta untuk mewujudkan Madrasah Hebat dan Bermartabat. Demi mewujudkan visi dan misi madrasah tersebut, MA Nurul Islam harus terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja para gurunya sebagai ujung tombak dari sebuah proses pembelajaran yaitu dengan memperhatikan berbagai aspek yang ada.

Kinerja guru yang baik tentunya terdapat komunikasi yang baik juga anantara sesama guru maupun dengan atasannya didalam suatu organisasi. Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, menghormati sesamanya, dalam rangka untuk mensukseskan tujuan dari organisasi tersebut dengan baik. Kegagalan dalam berkomunikasi banyak yang disebabkan kurang tertanya komunikasi yang dijalankan para pelaku di organisasi tersebut. masalah-masalah yang terdapat yaitu kurangnya berinteraksi/komunikasi antar sesama.

Komunikasi yang baik, maka sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar sesuatu yang akan disampaikan tidak terjadi kekeliruan yang akan menyebabkan tidak tersampainya informasi yang di butuhkan. Mangkunegara (2012)mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pngertian dari seseorang kepada orang lain dengan hararapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai

dengan tujuan yang dimaksud sehingga keinginan atau kerja yang diharapkan dapat tercapai sesuai yang diinginkan. masalah-masalah yang terdapat yaitu kurangnya interaksi/komunikasi antar sesama guru

Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan / penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji / upah, hubungan pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan (Hadari Nawawi, 2006:456).

Faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja seorang guru, yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja para guru. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Sutrisno (2015;89) menyatakan bahwa, disiplin merupakan perilaku seorang yang se suai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin Kerja juga sangat berpengaruh penting dalam kemajuan organisasi. Salah satu tantangan terberat yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan di suatu organisasi adalah bagaimana dapat mengerakkan para pegawai agar senantiasa mau dan bersedia menggerakkan kemampuan yang terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Salah satu usaha guna mengarahkan agar berperilaku sesuai dengan harapan ialah dengan melalui disiplin kerja di organisasi. Setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan saling mengalami kejanggalan karena disiplin merupakan unsur yang sangat penting. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada setiap fungsi dan kegiatan, harus memperhatikan fungsi disiplin. Disiplin

(disiplin kerja) sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan, sehingga setiap organisasi menetapkan suatu peraturan yang berlaku bagi kinerja dan lain-lain, Menurut Rivai (2012:826) bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan supaya mereka siap merubah suatu perilaku serta sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memenuhi segala peraturan organisasi. Penelitian terkait disiplin untuk menguji kembali guna mengetahui disiplin terhadap kinerja guru seberapa pentingnya.

Namun, fakta lapangan yang didapatkan peneliti masih terlalu sedikit guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, sehingga membuat kinerja guru secara keseluruhan belum optimal. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, seperti kurangnya pelatihan (workshop) yang diadakan oleh pihak madrasah untuk meningkatkan kualitas atau mutu kerja dari para guru. Selain itu, rendahnya motivasi kerja para guru juga disebabkan karena tidak adanya reward (hadiah) dan punishment (hukuman) secara serius bagi para guru.

Menurut pengamatan untuk lingkungan kerja fisik yang ada disekolah seperti pencahayaan yang cukup baik, pendingin ruangan yang cukup, meja kursi guru yang lengkap, tetapi untuk ruang guru antara guru tidak ada sekat sehingga memiliki kesan yang berantakan dan berdempetan, untuk suara yang ada lingkungan sekolah terdengar sampai ruang guru.

Melihat berbagai uraian diatas, tentang pentingnya situasi lingkungan kerja, sikap disiplin kerja dan motivasi kerja seorang guru dalam meningkatkan kinerja para guru di MA Nurul Islam Sampang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di madrasah tersebut. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah: **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin**

Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Nurul Islam Sampang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti diarahkan untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yang sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru di MA Nurul Islam Sampang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di MA Nurul Islam Sampang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di MA Nurul Islam Sampang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di MA Nurul Islam Sampang?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini sangat perlu dilakukan dengan membatasi pada hal tertentu. Agar penelitian jelas dan terarah, maka penelitian membatasi masalah, dalam hal-hal berikut:

1. Subjek penelitian adalah Guru di MA Nurul Islam Sampang berjumlah 32
2. Penelitian hal hanya difokuskan pada pengaruh komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja fisik.

Guna menghindari meluasnya pokok bahasan penelitian, maka penulis memandang perlu untuk membatasi pada pembahasan, yaitu sebagai berikut :

a. Kinerja

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi hasil belajar peserta didiknya. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar didik yang baik (Supardi 2014: 54). Adapun indikator kinerja menurut (Rachmawati 2015:14):

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan pembelajaran
- 3) Menilai hasil pembelajaran

b. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja bagi suatu organisasi sangatlah penting, oleh karena itu diperlukan adanya pengaturan maupun penataan unsur-unsur lingkungan kerja dalam penyelenggaraan organisasi. Menurut Gie (2010:212) menyatakan bahwa, empat indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Cahaya
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

c. Disiplin

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu berupa sikap disiplin para guru dalam menjalankan peraturan yang ada di madrasah. Veithzal Rivai (2006:555) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja

- 4) Ketingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja keras

d. **Motivasi**

Motivasi kerja dalam penelitian membahas mengenai motivasi ekstrinsik berupa pemenuhan kebutuhan para guru baik material maupun non material dan motivasi intrinsik para guru berupa kebanggaan terhadap pencapaian hasil kinerja diri sendiri. Menurut P. Robbins (1999:100). Ada beberapa indikator motivasi yang efektif, antara lain:

- 1) Hubungan kerja
- 2) Keberhasilan
- 3) Pengakuan atau penghargaan
- 4) Gaji
- 5) Tingkat usaha

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di MA Nurul Islam Sampang.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di MA Nurul Islam Sampang.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja GURU di MA Nurul Islam Sampang.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di MA Nurul Islam Sampang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari:

a Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitanya pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di madrasah aliah nurul islam sampang.
2. Dapat digunakan untuk bekal pengetahuan dan gagasan pengelolaan SDM yang baik, serta dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di madrasah aliah nurul islam sampang.

b Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah untuk memberikan masukan yang berarti tentang pengelolaan SDM di SMA/MA Nurul Islam Sampang terkait pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di madrasah aliah nurul islam sampang