

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional, penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pendidikan dipandang sebagai salah satu kebutuhan utama manusia dalam pembangunan sumber daya manusia untuk menghadapi era kemajuan ilmu teknologi yang semakin berkembang. Salah satu sarana untuk menunjang pendidikan adalah sekolah. Sekolah adalah sistem interaksi sosial suatu organisasi keseluruhan terdiri atas interaksi pribadi terkait bersama dalam suatu hubungan organik (Wayne dalam buku Soebagio Atmodiwiro, 2000:37).

Pada bulan Juni tahun 2015 pemerintah mulai melakukan kebijakan kepada seluruh masyarakat Indonesia untuk melaksanakan wajib belajar selama 12 tahun. dengan adanya kebijakan wajib belajar selama 12 tahun, maka seluruh anak wajib masuk sekolah dan pemerintah wajib memberikan segala fasilitasnya. Pemerintah mengharapkan setidaknya seluruh anak Indonesia berpendidikan minimal sekolah menengah tingkat atas. Melihat dari kebijakan pemerintah tentang program wajib

belajar selama 12 tahun, untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendidi dan mengembangkan potensi anak-anak supaya dapat menghasilkan anak didik yang cerdas dan kreatif.

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

SMP Negeri 1 Sruweng merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah pertama yang terletak di Kecamatan Sruweng. Kabupaten Kebumen Jawa Tengah, sekolah ini sudah memiliki akreditasi A dan memiliki kualitas SDM yang baik. Hal tersebut dilihat dari adanya peran guru dalam peningkatan kualitas pendidikan sangat kuat, karena guru sebagai pelaku dalam kegiatan proses pembelajaran, serta memiliki kompetensi yang tinggi dan komitmen terhadap profesi sebagai tenaga pengajar di sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja

gurunya, seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan, penguasaan materi.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, guru merupakan pendidik dan pengajar tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri (Rusyam, 2002). Oleh karena itu Guru seyogyanya mempunyai perilaku yang memadai untuk dapat mengembangkan diri siswa secara utuh. Menurut keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 84 Tahun 1993, bahwa guru adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar. Guru sebagai komponen sekolah berperan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan.

Dalam proses pendidikan, Guru menempati posisi yang strategis dan memegang peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya Guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau

informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik.

Hasibuan (2014) menyatakan, kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, yang dipengaruhi oleh aspek keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta dukungan lingkungan. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk meningkatkan kinerja. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (1999:104) dalam (Rahmawati, Rosdiana, et al., 2023) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Kemampuan guru tersebut memegang peranan utama dalam pembangunan dan peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu, artinya tanpa guru yang berkualitas maka mutu pendidikan akan sulit ditingkatkan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Menurut Moehariono dalam Egi, H, A. (2020) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Fenomena yang terjadi di

SMP Negeri 1 sruweng antara lain seperti proses belajar mengajar tidak sederhana seperti apa yang kita lihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, terdapat beberapa proses yang harus dilakukan dan di rencanakan dengan baik, agar dalam melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada tujuannya. Guru selalu berdiskusi serta mengambil keputusan bersama tentang bagaimana menyusun dan bagaimana proses dalam penyampaian pembelajaran yang di adakan oleh kepala sekolah. Rivai (2004) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil dari kegiatan mengajar yang dilakukan oleh seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Kinerja guru dinilai berdasarkan keberhasilannya dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah menyatakan bahwa kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng sudah memiliki kinerja baik (sesuai ekspetasi). Penilaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Sruweng dinilai dari kesesuaian ekspetasi kepala sekolah, dimana harapan atas hasil kinerja dan perilaku guru semua sudah sesuai dengan ekspetasi (baik) dari kepala sekolah.

Tabel 1 -1
Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil Guru SMP Negeri 1 Sruweng

Tahun	Nilai	Kriteria
2022	87,75	Baik
2023	87,85	Baik
2024	88,75	Baik

Sumber : SMP Negeri 1 Sruweng 2025

Berdasarkan Tabel di atas, dari Tabel I-1 Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil Guru menyatakan bahwa penilaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Sruweng sudah baik dan meningkat setiap tahunnya. Kinerja di SMP Negeri 1 Sruweng sudah dinyatakan baik dari point angka 76-90 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan tanggung jawab jabatannya seperti merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi, menilai hasil pembelajaran, dan menyusun kurikulum dalam satuan pendidikan.

Dalam penilaian kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sruweng juga dinilai dari keberhasilannya dalam pengembangan diri, peningkatan kualifikasi, dan administrasi terkait pembelajaran. Selain itu, guru berperan dalam memelihara persatuan bangsa, menjunjung nilai-nilai agama dan etika, serta menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan. Guru di SMP Negeri 1 Sruweng seringkali mengikuti program pelatihan, baik formal maupun informal, seperti kursus, seminar, workshop, atau program pendidikan profesi. Para guru juga aktif dalam forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Mereka juga memanfaatkan berbagai sumber belajar online untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Menurut Rivai, kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru tidak jauh dari peran kepemimpinan kepala sekolah, Menurut Mulyasa dalam Supardi (1998:346) Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam

meningkatkan kualitas pendidikan. Beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis sangat dianjurkan bagi kepala sekolah karena dapat mendorong partisipasi aktif seluruh anggota sekolah, meningkatkan kolaborasi dan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang inklusif. (Robani & Mustofa, 2024). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyono (2022) dengan judul “Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MA Al-Ihsan Kabupaten Paser” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Al-Ihsan. Hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana peran penting kepala sekolah yang memimpin sekolah dimainkan, karena kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dapat berperan dalam mempengaruhi dan menggerakkan masyarakat sekolah.

Menurut Bass (1990) kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap pendapat anggota. Pemimpin demokratis berfokus pada kolaborasi, yang menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab pada setiap anggota tim. Goleman (2000) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan anggota tim kesempatan untuk menyuarakan ide dan pendapat mereka. Gaya ini efektif untuk membangun tim yang solid, terutama dalam situasi yang membutuhkan inovasi, kolaborasi, dan hubungan yang harmonis.

Selain itu, hasil penelitian lain seperti Kusmintardjo (dalam Fadhilla & Istiningsih, 2020) menunjukkan pola manajemen kepala sekolah, khususnya sekolah negeri cenderung bersifat administratif dan hanya melaksanakan kebijakan dari pemerintah. Kepemimpinan yang tidak baik akan berdampak pada kinerja pendidik dan menyebabkan penurunan kualitas pendidikan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah secara bermusyawarah serta menerima pendapat dan menghargai potensi yang dimiliki anggotanya untuk mencapai suatu tujuan (Sari et al., 2020).

Menurut peneliti terdahulu (Nina Amelia, 2019) berdasarkan hasil analisisnya, bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rika Widianita, 2023) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa fenomena gaya kepemimpinan demokratis di SMP Negeri 1 Sruweng sudah baik namun harus tetap ditingkatkan lagi, karena dalam merencanakan atau pengambilan keputusan yang sudah diambil pasti perlu lagi evaluasi atau pengembangan lagi dan lagi sampai dalam pelaksanaannya efektif dan lebih baik. Fenomena yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan demokratis di SMP Negeri 1 Sruweng yaitu kepala sekolah melibatkan

dalam hal bermusyawarah untuk penataan tata tertib di sekolah, khususnya tata tertib di dalam kelas. Bermusyawarah dalam penyusunan kelompok piket sekolah, merencanakan dan melaksanakan sistem pembelajaran, penyusunan perencanaan dan kepengurusan kelas serta pemilihan Ketua dan Wakil Ketua OSIS.

Karena dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin mengikut sertakan bawahannya atau ikut andil dalam pengambilan keputusan, tidak hanya itu pemimpin dalam sekolah atau kepala sekolah memotivasi bawahannya untuk ikut menyumbangkan ide tau usulan bahkan dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang demokratis dikenal juga dekat dengan bawahannya di karenakan sering melakukan pendekatan atau berbaur terhadap bawahannya, ia juga tidak sungkan jika ada bawahan yang memberi masukan kepadanya karena sifat kepala sekolah yang demokratis harus siap dengan masukan bahkan kritikan yang diberikan oleh bawahannya.

Kepala sekolah yang demokratis di SMP Negeri 1 Sruweng juga mengikutsertakan dan memberikan kesempatan kepada semua guru untuk menyampaikan pendapat/keputusan agar dapat didiskusikan bersama dan ditemukan keputusan bersama. Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Sruweng diharapkan bisa membangun komunikasi yang baik dan lancar antara hubungan pimpinan dan bawahannya.

Dengan dilibatkan dalam proses ini, guru merasa memiliki peran dalam menentukan standar kerja yang mereka ikuti. Rasa kepemilikan ini meningkatkan tanggung jawab, yang mendorong guru untuk

mematuhi aturan dan menunjukkan disiplin kerja. Maka dari ini kinerja yang akan diberikan oleh para guru akan meningkat. Selain gaya kepemimpinan demokratis, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja guru yang baik tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang memegang tanggung jawab paling besar dalam mencapai keberhasilan sekolah. Keberhasilan sekolah baru akan terwujud jika adanya kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk menjalankan fungsinya masing-masing secara sinergis. Karena itu sebagai pemimpin yang baik kepala sekolah harus mampu mendorong para gurunya untuk bekerja dengan disiplin dan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan sekolah. Ada tidaknya keteladanan dari pemimpin serta aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan juga bisa menjadi bagian dari upaya pembinaan kedisiplinan guru. (Azzumar, 2021).

Disiplin merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis Menurut Flippo, "Dalam Atmodiwirjo, 2000" Disiplin adalah segala upaya untuk mengkoordinasikan perilaku masa depan dengan menggunakan hukum dan penghargaan. Definisi di atas menitikberatkan pada konsep disiplin sebagai upaya menata perilaku seseorang dengan cara yang terbiasa melakukan sesuatu yang seharusnya dirangsang dengan hukuman dan penghargaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang

terpenting harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin guru, maka semakin tinggi kinerja guru yang dapat dicapainya. Sulit bagi guru dalam mencapai kinerja guru yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh guru yang bersangkutan. (Rahmawati, Nuryadi, et al., 2023).

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat” Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa variabel kedisiplinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa kedisiplinan memang sangat diperlukan oleh para guru Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat, Namun dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Strada Cabang Bekasi” menyatakan bahwa hasil analisis data menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi dengan nilai signifikansinya adalah 0,192 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $312 < 1,98027$. (Puspitaningtyas1 et al., 2024).

Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Tak dapat dipungkiri, kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh siapa pun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Karena

itu, mengingat guru adalah salah satu komponen sumber daya manusia yang secara manusiawi juga tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan kinerjanya, kinerja guru juga ditentukan oleh sikap disiplin kerja setiap guru. (Hadiati, 2018)

Disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja guru termasuk di SMP Negeri 1 Sruweng. Berdasarkan informasi hasil wawancara disana untuk disiplin kerja guru sudah baik namun belum sangat baik karena masih ada beberapa guru yang datang melebihi jam masuk walaupun keterlambatan tersebut tidak sering terjadi.

Tabel 1-2
Kehadiran 42 Guru SMP negeri 1 Sruweng Periode Bulan Oktober -Desember Tahun 2024

No	Bulan	Keterlambatan
1	Oktober	15
2	November	10
3	Desember	6

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel I-2, diketahui tingkat kehadiran 42 guru di SMP Negeri 1 Sruweng dalam periode Bulan Oktober-November Tahun 2024, dalam ketidakhadiran guru dengan adanya alasan yang jelas sudah cukup baik dimana di bulan oktober ke november mengalami penurunan ketidakhadiran. Namun untuk keterlambatan walaupun mengalami penurunan keterlambatan dari 15 di bulan oktober,10 guru di bulan november dan 6 guru di bulan desember hal ini harus tetap ditingkatkan kedisiplinannya agar kinerja guru bisa maksimal.

Disiplin yang ada di SMP Negeri 1 Sruweng selain melalui penilaian absensi yaitu dengan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan

waktu, kualitas kerja, serta perilaku dan etika kerja. Peraturan penggunaan seragam yang sudah dinyatakan baik. Dalam perencanaan dan pengumpulan tugas sudah tepat dengan waktu seperti membuat RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) dan silabus. Guru juga disiplin dengan adanya etika kerja yang baik dengan membangun hubungan yang baik dengan siswa, kepala sekolah ataupun dengan wali murid. Untuk para guru yang terhalang hadir juga sudah harus mempersiapkan tugas pengganti agar jam pembelajaran siswa tidak kosong dan tetap produktif jadi kinerja guru juga akan tetap terlaksana dengan baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja fisik. Menurut jurnal (Sahlan , L., 2020) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dalam buku Pandji (2006: 58), dijelaskan pula bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya”. Keterbatasan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut jurnal (Priyono et al., 2018) mengatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Segala sesuatu yang ada di sekitar individu serta mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, udara,

warna, keamanan dan sebagainya disebut lingkungan kerja fisik (Hidayat, 2019). Maslow (1943) dalam teorinya menyatakan bahwa kebutuhan dasar, termasuk kebutuhan akan kenyamanan fisik dan lingkungan yang aman, harus dipenuhi sebelum seseorang dapat mencapai potensi penuh dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja fisik yang mendukung, seperti tempat yang nyaman, aman, dan bebas dari gangguan, memungkinkan guru untuk bekerja lebih efektif. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, guru lebih dapat fokus pada tugas mereka dan meningkatkan kinerja mereka. (Widya & Rustiana, 2020).

Menurut penelitian (Agustanti, 2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Person Job Fit, dan Human Relation Terhadap Kinerja Guru Sd Islam Ulil Albab Kebumen” menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Namun dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ubud di Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Menyatakan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. (Nathalia et al., 2021)

Tabel 1-3
Sarana dan Prasarana

No	Jenis Sarpras	Semester	Semester
		2023/2024	2024/2025
		Genap	Ganjil
1	Ruang Kelas	24	24
2	Ruang Perpustakaan	1	1
3	Ruang Laboratorium	5	5
4	Ruang Praktik	0	0
5	Ruang Pimpinan	1	1

6	Ruang Guru	1	1
7	Ruang Ibadah	1	1
8	Ruang UKS	1	1
9	Ruang Toilet	28	28
10	Ruang Gudang	1	1
11	Ruang Sirkulasi	1	1
12	Tempat Bermain / Olahraga	1	1
13	Ruang TU	1	1
14	Ruang Konseling	1	1
15	Ruang OSIS	1	1
16	Ruang Bangunan	22	22
Total		90	90

Sumber : SMP Negeri 1 Sruweng 2025

Berdasarkan Tabel I-3 Sarana dan Prasarana terdapat jumlah ruang yang tersedia di SMP Negeri 1 Sruweng dan berdasarkan wawancara fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja fisik yang meliputi cahaya, warna, udara, serta suara secara umum baik, namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan, mengenai cahaya ruangan-ruangan sudah mendapatkan cahaya yang cukup dari sinar matahari, namun pada ruang guru pencahayaan kurang maksimal. Warna yang digunakan di setiap ruangan adalah warna krem. Rata-rata untuk sirkulasi udara pada setiap ruangan terdapat kipas angin, namun hal itu masih menjadi keluhan siswa maupun guru karena memang jumlah kipas yang hanya 1 atau 2 setiap ruang kelas dengan kondisi lingkungan yang memang sangat panas menjadi kurang efektif dan untuk penggunaan AC (Air Conditioning) hanya disediakan di ruang laboratorium. Lokasi sekolah yang dekat dari jalan raya dengan jarak 10 meter sehingga sedikit menimbulkan kebisingan. Selain hal tersebut, secara umum sarana dan prasarana pembelajaran masih kurang memadai, karena sebagian besar terkendala oleh dana, tetapi dirasa cukup dan menyesuaikan karena SMP Negeri 1 Sruweng melakukan pemeliharaan barang-barang inventaris

yang telah dimiliki oleh sekolah, serta sosialisasi bagaimana merawat lingkungan sekitar sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sruweng. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP NEGERI 1 SRUWENG**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen sehingga masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen?
4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam kemampuan menyusun skripsi ini, maka penulis memberi batasan pada setiap variabel agar tidak terlalu luas dan menyimpang dalam menjelaskannya. Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Membatasi populasi penelitian pada 42 guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.
2. Membatasi variabel penelitian pada:
 - a. Kinerja

Menurut Amir (2015: 83) “Kinerja adalah hasil yang ditunjukkan oleh individu bisa dijelaskan proses yang berhubungan dengan tugas kerja atau tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja yaitu semua bentuk yang berasal dari bagian aktivitas input, output, proses juga outcome. Menurut Suwanto and Priansa (2016: 21) menjelaskan bahwa “kinerja adalah tingkah laku yang nyata dengan ditunjukkan setiap personal dalam upaya prestasi kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan atau organisasi”. Kemahiran dalam wujud nyata yaitu wujud dari kemampuan selama menjalankan tanggungjawab juga aktivitas yang diterima pada perusahaan atau organisasi. (Hanifah et al., 2024)

Indikator-indikator kinerja guru menurut Rivai dan Sagala 2014 meliputi:

- a. Menyusun Program Pembelajaran.

- b. Melaksanakan Program Pembelajaran.
- c. Melaksanakan Evaluasi Belajar
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sobri Sutikno, Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan tanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Misalnya, dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin tipe ini sedapat mungkin mengajak peran serta bawahan sehingga bawahan akan memiliki tanggung jawab yang besar.

Menurut Kartono (2013), Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
 - 2) Kemampuan Memotivasi
 - 3) Kemampuan Komunikasi
 - 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
 - 5) Tanggung Jawab
 - 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional
- c. Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2018) dalam (Herawati et al., 2022) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku,

sedangkan Menurut (Hamali, 2018), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman.

Disiplin kerja Menurut Rivai (2005) memiliki beberapa indikator, di antaranya:

- 1) Kehadiran.
 - 2) Taat pada aturan kerja
 - 3) Taat pada standar kerja
 - 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
 - 5) Bekerja etis
- d. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Wulandari (2017) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (dalam Pratama,2021:40) menjelaskan bahwa indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan tempat kerja
- 2) Suhu pada tempat kerja
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Kebisingan tempat kerja
- 5) Tata warna pada tempat kerja

6) Dekorasi atau tata letak

1.4. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian tersebut adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan ilmiah yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya yang ingin membangun atau melakukan penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja

dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sruweng.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi tambahan untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan sekolah tentang gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sruweng.

