

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, selain bermanfaat bagi kehidupan manusia perubahan tersebut telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, kita harus terus mengubah tatanan kehidupan kita, yang berarti kita harus terus mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia kita agar kita mampu berperan dalam persaingan global. Hal ini menuntut kita untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mutlak dilakukan secara terencana, terarah, efektif dan efisien.

Pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Menyadari pentingnya peranan pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu, Pemerintah telah berusaha meningkatkan pendidikan melalui pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan ajar, dan pelatihan dan sertifikasi guru untuk meningkatkan kemampuan mereka Wahyuni (2021). Pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dan strategis bagi pembentukan wajah suatu bangsa, sebab pendidikan merupakan upaya pembangunan budaya bangsa dalam menangani kebodohan, keterbelakangan dan kemiskinan melalui pengembangan sumber daya manusia, maka dengan pendidikan itu dinamika masyarakat berlangsung dari keadaan

yang terbelakang menuju masyarakat yang berkembang dan maju serta kemajuan itu dapat berkembang di berbagai aspek kehidupan umat manusia yang kreatif, produktif dan sejahtera Sumarno dalam Samudi (2022).

Sekolah merupakan suatu lembaga yang dirancang untuk media mentransfer ilmu dengan system pendidikan formal, sehingga membuat para siswa bisa mengalami proses kemajuan dengan melalui serangkaian kegiatan di sekolah tersebut. Pada prinsipnya sekolah adalah sarana untuk melaksanakan proses pendidikan yang di harapkan dapat menjadikan masyarakat menjaadi lebih maju, maka dari itu sekolah bisa mejadi sarana dan wadah bagi siswa untuk bertahan dan mampu bersaing.

Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar siswa di sekolah. Rohman (2020) apabila seorang guru mampu mengubah sikap siswa dalam arti luas serta mampu menumbuh kembangkan kesadaran siswa untuk belajar, berarti guru telah berkinerja tinggi. Guru di tuntutan untuk selalu berupaya meningkatkan kinerjanya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya harus senantiasa berusaha aktif meningkatkan kadar keprofesionalannya melalui pengembangan kompetensi pedagogik secara berkelanjutan.

Suatu organisasi, termasuk organisasi dalam bidang pendidikan, guru sebagai sumber daya manusia berada pada posisi penting sehingga dianggap faktor kunci penentu keberhasilan dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan Juniarti Rohman (2020). Sebagai sumber pembelajaran, guru harus memiliki kemampuan untuk

mengatur pembelajaran dengan cara terbaik dalam kerangka pembangunan pendidikan. Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, diperlukan sumber daya manusia yang handal, yaitu guru profesional. Rohman (2020) Kualitas pendidikan juga dipengaruhi oleh kebijakan, kelengkapan sarana dan prasarana, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan masyarakat, bisnis, dan dunia kerja. Pada dasarnya, kinerja guru terkait erat dengan proses pembelajaran, yang terdiri dari dua kegiatan yang saling melengkapi: kegiatan guru dan kegiatan siswa. Dalam aktivitas pembelajaran, orang yang paling berperan adalah guru. Oleh karena itu, dikatakan bahwa guru sebagaimanajer kelas terutama berperan dalam menciptakan suasana belajar yang memungkinkan siswa belajar dengan baik, dengan komunikasi yang baik dan interaksi antara guru dan siswa. Apabila seorang guru memiliki kemampuan untuk mengubah sikap siswa secara keseluruhan dan meningkatkan kesadaran siswa untuk belajar

Kinerja seorang guru merupakan kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah . Selain itu, kinerja guru juga merupakan gambaran dari hasil yang dicapai oleh seorang guru selama proses belajar mengajar di sekolah. Wahab dan Umiarso (2011) menyatakan, kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Rasdi & Syukri (2023). Secara lebih khusus Rusman

(2013) mengatakan, kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja Wibowo (2010). Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Setiap pekerjaan mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi terjadinya kepuasan kerja. Namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja.

SMK Negeri 1 Ambal Kebumen yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan negeri yang ada di Kabupaten Kebumen. Sekolah ini beralamatkan di Jl. Daendels, Ambalresmi, Ambal, Kebumen, Jawa Tengah. SMK 1 Ambal merupakan salah satu sekolah kejuruan negeri di kabupaten Kebumen yang cukup populer di kabupaten Kebumen dan banyak diminati oleh kalangan khususnya di daerah Kebumen timur dengan tiga jurusan peminataan. Dalam memenuhi kebutuhan kegiatan belajar mengajar SMK N 1 Ambal mempunyai gedung yang representatif dan fasilitas alat praktik serta fasilitas pendukung yang sangat memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian wakil kepala sekolah bidang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tingkat kinerja guru di SMK N 1 Ambal sudah baik. Hal ini di buktikan dengan laporan E-kinerja yang sudah baik, hal ini di buktikan dengan ketepatan waktu dalam melaporkan terkait dokumentasi dan laporan persiapan

pelaksanaan dan tindak lanjut pada system E-kinerja. Terdapat tiga katagori penilaian kinerja guru di SMK N 1 Ambal mulai dari sangat Baik, Baik Dan Cukup Baik, dan tahun ini berdasarkan penilaian kinerja masuk dalam katagori Baik. Hal ini meningkat dari tahun sebelumnya yang masih ada beberapa guru yang mengalami keterlambataan dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Selain itu juga tim penilai selalu melakukan visitasi pengajaran terhadap guru selama dua kali setiap semesternya. Dari hasil visitasi yang di lakukan ditemukan bahwa metode pengajaran yang di lakukan oleh guru sudah tergolong baik sehingga mudah di pahami oleh siswanya. Menurut Bhetania dalam Fithrie et al. (2022) memaparkan bahwa kinerja guru yang baik dapat dilihat dari cara guru dalam mengajar, dimana kinerja guru yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat kualitas output peserta didik.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi. Senada dengan Wahyuni et al. (2021) yang menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor faktor personal (motivasi) dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan atau situasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya Malawati et al. (2023). Lingkungan kerja bagi para guru dapat diartikan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang

bermuara kepada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk.

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2014) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Afandi, P. (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Lingkungan kerja di SMK N 1 Ambal secara SNP (Standar Nasional Pendidikan) sudah terpenuhi mulai dari segi ruang kelas hingga tempat praktek. Namun masih perlu di tingkatkan ke standar industri. Hal ini karena adanya keinginan dari sekolah untuk terus meningkatkan kualitas tempat praktek siswa ke standar industri. Selain lingkungan fisik. Selain itu hubungan kerja antara guru di lingkungan sekolah sudah terjalin baik sehingga menimbulkan rasa kenyamanan dalam bekerja. Menurut penelitian yang di lakukan Fithrie et al. (2022) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Perpajakan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Perpajakan Riau.

Selain itu, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Ukuran prestasi guru diukur dari rasa tanggung jawab yang berakar pada pelaksanaan tugas, profesi yang di jalankan, dan rasa tanggung jawab moral di pundak. Kompetensi adalah perpaduan harmonis dari beberapa unsur, yaitu adanya pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai yang di lakukan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak, sehingga memiliki keerataan dengan kualitas secara personal menurut Rohman, (2020). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 10 menjelaskan, kompetensi yaitu seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalan. Menurut pendapat usman (2011), kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dlam melaksanakan kewajiban kewajiban secara bertanggungjawab dan layak.

Menurut Amstrong dalam Sudarmanto, (2009) kompetensi merupakan apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkatan-tingkatan perilaku yang berbeda-beda yang menentukan aspek-aspek kinerja pekerjaan. Spencer dkk yang dikutip Sudarmanto, (2009) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan manusia yang ditemukan saat praktek, serta dapat digunakan untuk membedakan antara mereka yang sukses superior dengan yang biasa-biasa saja di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian ketenagakerjaan terdapat 23 guru yang memiliki lulusan S2 dari jumlah total 69 guru yang ada di SMK N 1 Ambal. Selain itu di SMK N 1 Ambal terdapat 47 guru yang sudah memiliki sertifikasi dengan presentase 61% dari total guru yang ada di SMK N

1 Ambal. Hal ini bisa dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru yang ada di SMK N 1 Ambal sudah baik. Kompetensi kata dasarnya adalah kompeten, berarti cakap, maupun terampil. Menurut kempendiknas No.045/u/2002 kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Guru wajib memiliki syarat tertentu agar dapat bekerja secara profesional, salah satunya adalah kompetensi. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dinyatakan, selain mempersyaratkan kualifikasi akademik bagi seorang guru, ia juga harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Selanjutnya hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Engkoswara dan Komariyah dalam Malawati et al. (2023) menjelaskan bahwa motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan sesuatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Purwanto dalam Santoso et al. (2021) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Lebih lanjut Purwanto berpendapat bahwa, secara umum tujuan motivasi

adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul kemauan dan keinginannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu determinan penting bagi tampilan kinerja karyawan karena motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat ikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan Heriswanto (2018). Siagian dalam Heriswanto (2018) mendefinisikan “Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan ditemukan bahwa motivasi yang dimiliki para guru di SMK N 1 Ambal mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dirasakan ketika guru di beri kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dengan sekolah memfasilitasi untuk melakukan magang khususnya guru guru bagian produksi. Hal ini dibuktikan dengan diberinya kesempatan para guru untuk melakukan magang dan studi tiru pada industri industri untuk meningkatkan kompetensi terkait ilmu perindustrian. Selain itu tingkat tanggung jawab guru dalam melakukan pengajaran juga sudah baik. Hal ini di buktikan dengan rendahnya tingkat absensi guru dalam melakukan pengajaran di sekolah. Guru merasa bahwa pekerjaan yang sedang dijalankan merupakan bentuk lain dari sekedar bekerja mencari uang melainkan bisa memberikan

ilmu kepada siswanya sehingga guru merasas bahwa pekerjaannya merupakan suatu pekerjaan yang mulia dan tidak bis di lakukan oleh semua orang, maka perlu dilakukan dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan hasil fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMK N 1 Ambal Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru di SMK N 1 Ambal tergolong tinggi. Hal ini diduga disebabkan lingkungan kerja yang baik, kompetensi yang baik dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di SMK N 1 Ambal?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di SMK N 1 Ambal?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal?

6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Ambal melalui motivasi sebagai variabel *intervening*?
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal melalui motivasi sebagai variabel *intervening*?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi oleh beberapa masalah agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada semua guru yang masih aktif berkerja di SMK N 1 Ambal
2. Responden dalam penelitian ini adalah guru yang masih aktif mengajar di SMK N 1 Ambal
3. Masalah dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan kopetensi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal dengan motivasi kerja sebagai *intervening*
4. Membatasi variabel penelitian pada :
 - a) Kinerja

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2008) kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada

indikator yang telah diungkapkan Departemen Pendidikan Nasional (2008) yaitu :

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, dan proses penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
 - b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran meliputi; kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan strategi pembelajaran.
 - c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran
- b) Lingkungan Kerja

Menurut E. Sutrisno, (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja

g. Hubungan karyawan

c) Kompetensi

Wibowo (2010) kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang di sepakati. Indikator variabel kompetensi dalam penelitian ini menurut Wibowo (2010) sebagai:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan (*skill*)
- d. Nilai (*value*)

d) Motivasi Kerja

Menurut J Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo, (2010) berpendapat motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Indikator motivasi kerja guru menurut Uno (2013) antara lain :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapainya

- c. Pengembangan diri
- d. Kemandirian dalam bertindak

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di SMK N 1 Ambal?
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di SMK N 1 Ambal?
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal?
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal?
5. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal?
6. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Ambal melalui motivasi sebagai *intervening*?
7. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal melalui motivasi sebagai *intervening*?

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap agar hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak pihak yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

a. Teoritis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal dengan motivasi kerja sebagai variable *intervening* sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

b. Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi, tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal dengan motivasi kerja sebagai variable *intervening*.