

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi pilar utama untuk kelangsungan hidup suatu bangsa karena banyak hal di dalam suatu bangsa yang harus dilandasi oleh pendidikan. Oleh karena itu pendidikan di suatu bangsa harus memiliki kualitas yang baik agar kelangsungan hidup suatu bangsa menjadi lebih baik dan maju. Pendidikan sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan (Asvio dkk, 2019).

Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan (Abdullah, 2020; Soleh dkk, 2019). Diselaraskan dengan pendapat Kasmir (2018), yang mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja guru akan lebih optimal jika disinergikan dengan komponen sekolah mulai dari fasilitas, kepala sekolah, peserta didik, peraturan sekolah, dan budaya positif yang ada.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi salah satu jenis pendidikan yang ada di Indonesia. Menurut penjelasan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 15 menyatakan bahwa SMK merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Mengacu pada inti penjelasan itu SMK lebih berfokus dalam pembentukan siswa yang langsung terjun di dunia kerja dengan kompetensi yang tersedia di sekolah.

SMK Ma'arif 4 Kebumen adalah salah satu sekolah kejuruan swasta yang beralamat di Jalan Arumbinang No. 25 Kebumen. Sekolah ini memiliki 37 guru yang aktif mengajar di 4 kejuruan, yaitu; Teknik Mekanik Industri, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Audio Video dan Perbankan Syariah.

Berdasarkan hasil observasi melalui wawan cara dengan kepala sekolah SMK Ma'arif 4 Kebumen terkait kinerja, semua guru yang aktif mengajar disini sudah memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan standar yang ditentukan. Mulai dari penyusunan rencana pembelajaran di awal semester yang semua guru pengajar sudah memenuhi, melaksanakan pembelajaran di kelas dengan pendekatan yang baik kepada siswanya, melakukan Penilaian Tengah Semester (PTS), melakukan Penilaian Akhir Semester (PAS), melakukan remedial kepada siswa yang tidak memenuhi nilai standar PTS maupun PAS dan melakukan evaluasi untuk perbaikan semester depan guna mendapatkan hasil yang baik. Guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan siswa dengan kualitas kelulusan yang baik.

Tabel I- 1
Hasil Penilaian Kinerja Melalui Proses Pembelajaran Pada Supervisi
Kepala Sekolah SMK Ma'arif 4 Kebumen Tahun 2020/2021 dan 2021/2022

No	Skor tahun 2020/2021	Skor tahun 2021/2022
	70,96/80	75,74/80
	88.7%	94,6%

Sumber: data supervisi kepala sekolah SMK Ma'arif 4 Kebumen

Berdasarkan tabel Penilaian Supervisi Kepala Sekolah SMK Ma'arif 4 Kebumen tahun 2020/2021 menunjukkan penilaian kinerja guru yang sudah baik dengan prosentase mencapai 88.7%. Kemudian pada tahun 2021/2022 menunjukkan penilaian kinerja guru yang kian membaik dari tahun sebelumnya hingga prosentase yang mencapai 94,6%. hampir semua aspek mengalami peningkatan di tahun 2021/2022. Berdasarkan hasil observasi melalui supervisi Kepala Sekolah di SMK Ma'arif 4 Kebumen Kinerja Guru yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen sudah baik.

Menurut Handoko (2010:69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa skill karyawan atau kemampuan guru, sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan fisik, lingkungan non fisik, disiplin kerja. Salah satu faktor yang menentukan kinerja guru adalah disiplin kerja. Wijayanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kebiasaan disiplin kerja sebaiknya selalu ditanamkan oleh semua guru yang aktif mengajar, dimana lama kelamaan kebiasaan yang baik diterapkan juga akan mendapatkan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada SMK Ma'arif 4 Kebumen perihal Disiplin Kerja. Berikut data absensi guru beberapa bulan belakangan.

Tabel I- 2
Prosentase Rekapitulasi Kehadiran Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen
Bulan Agustus-November 2022

Bulan	Daftar guru izin atau sakit tidak hadir/ total kehadiran guru dalam 1 bulan (kecuali tanggal libur)	Prosentase
Agustus	18/926 (1 tidak hadir tanpa keterangan)	1.94%
September	23/926	2.48%
Oktober	16/888	1.80%
November	9/926	0.97%

Sumber: data absensi guru SMK MAARIF 4 KEBUMEN

Berdasarkan tabel tersebut, prosentase guru yang izin di SMK Ma'arif 4 Kebumen masih dalam batas yang wajar bahkan baik. Dalam 4 bulan terakhir daftar guru yang tidak hadir karena izin dan sakit tidak mencapai 3%. Guru yang izin tidak hadir pun juga memberi tugas kepada siswanya melalui Guru Piket. Kebanyakan guru yang tidak hadir dikarenakan izin untuk keperluan sekolah dan sakit, jadi berdasarkan hasil data tersebut kehadiran guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen sudah baik. Catatan pada bulan Agustus tercatat 1 guru

yang tidak hadir tanpa keterangan atau konfirmasi ke Guru Piket dan tidak memberikan tugas kepada siswa.

Absensi di SMK Ma'arif 4 Kebumen masih dilakukan secara manual dan belum menggunakan fingerprint sehingga masih rawan untuk kesalahan input absensi guru. SMK Ma'arif 4 juga memiliki batas izin untuk ketidakhadiran Guru yaitu tidak bias untuk izin berturut-turut dalam beberapa waktu, sekalipun ada ketidakhadiran yang berturut-turut dikarenakan sakit atau sedang ada keperluan yang sangat penting; Naik Haji dan Umroh misalnya. Berdasarkan hasil observasi penulis di SMK Ma'arif 4 Disiplin Kerja yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen sudah cukup baik

Selain Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik menjadi salah satu faktor yang penting untuk menunjang kinerja karyawan. Menurut Scott dalam Torang mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada (Ferina dalam Lestari, 2013). Hal yang sama dikatakan bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011: 26). Lingkungan Kerja Fisik sangat mempengaruhi kinerja guru secara langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan hasil observasi di SMK Ma'arif 4 Kebumen lingkungan kerja fisik di sekolah ini sudah cukup baik. Adanya 4 jurusan yang sudah difasilitasi oleh gedung praktek masing-masing. Mengecat ulang ruang kelas setiap 2 semester atau pergantian tahun ajaran agar visual dari bangunannya

lebih nyaman untuk guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Serta adanya pembangunan gedung praktek khusus untuk jurusan Teknik Kendaraan Ringan agar pelaksanaan praktek jurusan ini semakin nyaman karena memiliki gedung praktek sendiri dan tidak lagi satu koridor dengan gedung praktek yang lain. Proyektor di SMK Ma'arif 4 Kebumen juga memiliki jumlah yang sudah cukup untuk membantu kemudahan guru memberi materi kepada siswanya.

Letak antar gedung praktik dan ruang kelas di SMK Ma'arif 4 Kebumen tidak terlalu berhimpitan, sehingga kegiatan produktif yang biasanya menimbulkan suara cukup bising terutama pada jurusan Otomotif tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar di kelas. Berdasarkan hasil observasi penulis di SMK Ma'arif 4 Kebumen Lingkungan Kerja Fisik yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen sudah cukup baik

Budaya Organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan di sekolah (Rahayu, 2014). Kurniadin dan Machali (2012: 246) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat, tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan Mengacu pada pernyataan tersebut bahwa suatu Organisasi memerlukan budaya yang baik agar kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan hasil wawancara di SMK Ma'arif 4 Kebumen mengenai Budaya Organisasi, SMK Ma'arif 4 Kebumen memiliki kegiatan bimbingan rohani yang dilaksanakan 2 kali dalam 1 bulan yang diikuti oleh semua Guru dan Karyawan di SMK Ma'arif 4 Kebumen. Kegiatan ini sudah ada sejak awal berdirinya SMK Ma'arif 4 Kebumen yang turun temurun hingga sekarang masih rutin dilakukakan. Kegiatan itu meliputi; melakukan teguran ketika adanya kesalahan yang dibuat oleh Guru dan Karyawan, kemudian langsung diberikan teguran dan solusi saat itu juga. Kegiatan Bimbingan Rohani juga menjadi media dakwah, pengajian, serta kegiatan untuk mempererat silaturahmi antar Guru dan Karyawan. Kegiatan Bimbingan Rohani yang dilaksanakan di sini juga menjadi salah satu media penyampaian kritik dan saran dari Guru dan Karyawan untuk memajukan SMK Ma'arif 4 Kebumen. Kegiatan Bimroh bertujuan untuk memacu kinerja dan kedisiplinan guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu kegiatan Bimroh juga menjadi salah satu pengaruh terjalinnya hubungan yang baik antara sesama Guru, Guru dan Karyawan, semua komponen SDM yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen.

SMK Ma'arif 4 Kebumen yang mempunyai visi "Teguh dalam Imtaq, Unggul dalam Prestasi dan Berakhlak Mulia" yang tanpa disadari juga menjadi acuan untuk para Guru, Staff dan siswanya sehingga dalam menjalani kegiatan di sekolah selalu berprinsip pada Visi yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen. Berdasarkan hasil observasi penulis di SMK Ma'arif 4 Kebumen Budaya Organisasi yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen sudah cukup baik

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terkait fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dicantumkan mengenai disiplin kerja guru yang sudah termasuk baik. Lingkungan kerja fisik yang sudah mendukung dan meningkatkan kenyamanan pada saat proses belajar mengajar baik dari sisi Guru maupun Siswa. Budaya Organisasi yang baik di SMK Ma’arif 4 Kebumen untuk meningkatkan kinerja Guru. Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut;

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Ma’arif 4 Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Ma’arif 4 Kebumen?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja kerja Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terstruktur dan lebih jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan batasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Membatasi responden dalam penelitian ini yaitu semua Guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen.
2. Membatasi variabel yang diteliti yaitu berfokus pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi.
3. Membatasi indikator yang masing digunakan sebagai variabel penelitian, yaitu :
 - a. Kinerja Guru (Y)

Kinerja dalam penelitian ini merupakan variabel terikat yang dibatasi pada indikator Kinerja Guru. Menurut Georgia Department of education telah mengembangkan teacher performance assessment yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) (dalam Rusman, 2014) yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran.
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

- 3) Penggunaan metode pembelajaran

- 4) Evaluasi dalam kegiatan

b. Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun indikator disiplin kerja menurut menurut Soedjono dalam Akay (2021), diantaranya:

- 1) Ketepatan waktu

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

- 3) Tanggung jawab yang tinggi

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

c. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti, (2010:11). Menurut Gie (2012:210) menyatakan bahwa, "empat hal penting yang memengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: cahaya, warna, udara, dan suara".Sebagai berikut:

- 1) Cahaya

- 2) Warna

- 3) Udara
 - 4) Suara
- d. Budaya Organisasi

Moeljono (2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu organisasi serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku pada organisasinya. Budaya Organisasi pada dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh (Tampubolon, 2008) antara lain:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko
- 2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail
- 3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
- 4) Berorientasi pada semua kepentingan pegawai
- 5) Agresif dalam bekerja
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 4 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian dapat dicapai maka penelitian ini akan memberikan dua macam manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti pada bidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan kinerja guru di lembaga pemerintah bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman untuk meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi bagi para guru.

- b. Bagi sekolah

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk SMK Ma'arif 4 Kebumen agar dapat mengambil langkah yang tepat guna meningkatkan kinerja guru melalui disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi.