

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi pendidikan swasta diharapkan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan memastikan efektivitas pengelolaannya. Pengelolaan SDM yang baik melibatkan karyawan dan para guru yang diharapkan dapat mencapai kinerja terbaik guna mencapai tujuan organisasi pendidikan swasta. Guru dipandang sebagai aset utama organisasi pendidikan, yang memegang peran strategis sebagai penunjang keberhasilan organisasi pendidikan baik negeri maupun swasta. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas yang memadai, kebersihan, kenyamanan, serta sarana dan prasarana yang baik, memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja guru. Lingkungan fisik yang baik dapat mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan semangat, dan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kualitas kerja dan bahkan menyebabkan ketidakpuasan, yang berujung pada rendahnya komitmen guru terhadap sekolah.

Menurut (Prasetyono et al., 2020) komitmen merupakan suatu keadaan mental atau sikap yang menunjukkan kesetiaan individu terhadap suatu pekerjaan, organisasi, atau tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, komitmen sering kali mengacu pada seberapa besar seseorang berinvestasi dalam pekerjaan dan organisasi yang digelutinya, serta bagaimana ia terlibat

dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban. Secara khusus, komitmen guru mengacu pada kesetiaan dan dedikasi guru terhadap profesi pendidikan, sekolah, dan siswa. Rasa keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan sekolah. Rasa kewajiban untuk tetap mengajar dan berkontribusi dalam pendidikan. Keinginan untuk tetap berada di profesi pendidikan karena perhitungan biaya dan keuntungan (misalnya jaminan sosial atau masa depan). Di lapangan, beberapa guru mungkin tidak sepenuhnya berkomitmen dalam mengajar atau memberikan pembelajaran yang bermutu. Hal ini bisa terlihat dari kurangnya persiapan, pengajaran yang monoton, atau kurangnya perhatian terhadap kebutuhan individu siswa. Jika guru tidak terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka dengan perkembangan dunia industri, maka komitmen mereka dalam menciptakan pembelajaran yang relevan dan up to-date bisa terhambat. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat kualitas pengajaran yang diberikan.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Untuk mencapai komitmen yang tinggi dan optimal, diperlukan peningkatan kualitas kerja dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap perkembangan organisasi. Lingkungan kerja mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (Sedarmayanti, 2018). Sunyoto (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala

sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan ini meliputi elemen hidup dan mati serta kondisi yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pekerja (Supardi dalam Sinaga, 2022). Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala aspek fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan kinerja seseorang. Di sekolah, ini mencakup kondisi ruang kelas, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, serta peralatan yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi guru dalam mengajar. Jika fasilitas dan ruang kelas mendukung, maka guru cenderung merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan mempengaruhi komitmen guru terhadap sekolah. Guru-guru di SMK Tamtama Kroya mungkin merasakan adanya kekurangan dalam fasilitas fisik, seperti ruang kelas yang kurang memadai atau peralatan yang tidak lengkap. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi guru dalam menjalankan tugas mengajarnya, yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen mereka terhadap sekolah.

Dalam hal ini, peran organisasi dalam merangsang motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk mendorong sikap profesional dan tindakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, terutama di berbagai sektor dan bidang tanggung jawab. Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito dalam penelitian Hidayah, H.,

Echdar, S., & Maryadi, M mengatakan “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Hudayah et al., 2022). Sedangkan menurut Ahyari dalam penelitian Sary “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Sari, 2022).

Strategi untuk meningkatkan kualitas guru bisa berbeda-beda namun tujuan utamanya tetap sama yaitu meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah memberikan penghargaan kepada guru. Dengan cara ini, diharapkan guru menjadi lebih termotivasi dan kinerja mereka dalam proses pembelajaran semakin baik. Penghargaan yang diberikan dapat bervariasi, umumnya ditujukan kepada guru yang menunjukkan prestasi luar biasa, dedikasi tinggi, atau bekerja di daerah khusus. Penghargaan ini bisa diberikan pada berbagai tingkatan, mulai dari tingkat sekolah, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, hingga tingkat nasional atau internasional.

Menurut KBBI, penghargaan terhadap profesi guru adalah tindakan memberi apresiasi kepada pegawai. Dengan kata lain, penghargaan kepada profesi guru mencakup pengakuan atas kontribusi mereka dan perlindungan terhadap hal-hal yang bisa menghambat tugas guru dalam menjalankan pekerjaannya. Penghargaan ini bisa berupa dukungan moral, penghargaan formal, atau perlindungan dari gangguan yang dapat mengganggu proses pengajaran (Marjuni, 2020). Penghargaan dari sekolah atau dinas pendidikan bagi guru adalah bentuk imbalan atas prestasi mereka, baik dalam bentuk

intrinsik maupun ekstrinsik. Diharapkan bahwa penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan dorongan bagi guru untuk mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka serta untuk bersaing secara sehat.

Prinsip keadilan dalam pemberian penghargaan akan meningkatkan motivasi intrinsik guru, mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain sebagai bentuk pengakuan atas prestasi, penghargaan juga berperan sebagai motivator yang membantu meningkatkan kualitas pengajaran guru dengan memberikan dorongan psikologis yang positif (Warna et al., 2020) Sebagai tenaga profesional, guru memiliki hak yang sama untuk mendapatkan penghargaan, penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi, berprestasi luar biasa, berdedikasi luar biasa, dan/atau tugas di daerah khusus. Penghargaan kepada guru dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional dan/atau internasional. Penghargaan itu beragam jenisnya, seperti kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, jabatan fungsional, jabatan struktural, bintang jasa pendidikan, dan/atau bentuk penghargaan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Warna et al., 2020). Pada sisi lain, peraturan perundang-undangan mengamanatkan bahwa pemerintah kabupaten wajib menyediakan biaya pemakaman dan/atau biaya perjalanan untuk guru yang gugur dalam melaksanakan pendidikan pembelajaran di daerah khusus, putra dan/atau putrinya berhak mendapatkan beasiswa sampai ke perguruan tinggi dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Marjuni, 2020).

Penghargaan menghasilkan dua macam manfaat, antara lain: 1. Memberikan informasi. Penghargaan dapat menarik perhatian personil dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain. 2. Memberikan motivasi. Penghargaan juga meningkatkan motivasi personil terhadap komitmen, sehingga membantu personil dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

Penghargaan dalam konteks ini merujuk pada pengakuan, apresiasi, dan imbalan yang diterima guru sebagai hasil dari pencapaian atau kontribusi mereka terhadap pendidikan dan sekolah. Penghargaan bisa berupa finansial (seperti gaji atau tunjangan) maupun non-finansial (seperti penghargaan atas prestasi atau pengakuan terhadap dedikasi). Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan baik di perusahaan finansial maupun non finansial dalam bentuk pujian atau bentuk apresiasi lainnya (Amal Prihatono et al., 2022). Sedangkan menurut (Apriyanti et al., 2020) Penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi, usaha, dan kontribusi yang telah diberikan. Penghargaan yang memadai, baik secara finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi guru untuk bekerja lebih baik. Jika guru merasa bahwa mereka diakui atas kerja kerasnya, mereka akan lebih berkomitmen pada profesi dan organisasi tempat mereka bekerja. Penghargaan yang diterima guru-guru

di SMK Tamtama Kroya mungkin belum maksimal. Kurangnya penghargaan atau pengakuan atas usaha dan dedikasi guru bisa menyebabkan penurunan semangat kerja dan mengurangi komitmen mereka. Oleh karena itu, penghargaan yang adil dan tepat sangat penting untuk meningkatkan komitmen guru.

Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu. Dalam konteks guru, beban kerja dapat mencakup jumlah jam mengajar, persiapan materi, penilaian, dan kegiatan administratif lainnya. Beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional dengan waktu yang tersedia dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang akhirnya memengaruhi komitmen guru. Guru yang merasa terbebani dengan tugas yang tidak seimbang bisa menjadi kurang termotivasi dan menurunkan kualitas pengajaran serta keterikatan mereka pada sekolah. Beban kerja karyawan merupakan penentu penting produktivitas dan turnover mereka (Rajaj, 2018) karena jika beban kerja mereka di bawah standar beban kerja akan menimbulkan kemalasan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk bermalas-malasan dan melakukan. Sebaliknya, jika beban kerja di atas standar beban kerja, maka ada kecenderungan pegawai akan kewalahan dan akan mengakibatkan bahaya seperti kelelahan dan sakit dan ketidakpuasan dan selanjutnya menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan untuk pekerjaan yang tidak terlalu berat jika tersedia. Penelitian

Setiawan dan Aeni (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Berdasarkan wawancara dengan guru SMK Tamtama, secara keseluruhan merasa beban kerja di SMK Tamtama cukup menantang. Sebagai guru, selain mengajar juga harus menangani berbagai tugas administratif seperti membuat laporan, merencanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar siswa. Beban jam mengajar cukup padat, terutama karena juga mengajar keterampilan praktikum yang membutuhkan perhatian lebih. Beban administrasi terasa membebani karena harus dikerjakan di luar jam sekolah. Tantangan terbesar adalah mengelola kelas dengan jumlah siswa yang cukup banyak, terutama dalam kegiatan praktikum. Praktikum memerlukan ruang dan fasilitas yang memadai, di sisi lain harus memastikan semua siswa terlibat aktif dan memahami materi yang diajarkan namun fasilitas yang tersedia belum cukup optimal, sehingga membutuhkan kreativitas ekstra agar pembelajaran tetap efektif. Beban kerja yang seimbang juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan menjaga semangat mereka dalam menjalankan tugas. Komitmen guru mencakup keinginan dan tekad guru untuk tetap berkontribusi secara maksimal dalam proses pendidikan. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan lebih berdedikasi dalam mendidik siswa, serta bersedia berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik yang mendukung, penghargaan yang adil, dan beban kerja yang wajar berperan besar dalam membentuk komitmen ini.

Tabel 1. 1
Laporan Beban Kerja

No	Jenis Tugas Tambahan	Wajib Mengajar (jam / minggu)
1	Kepala Sekolah	6
2	Wakil Kepala Sekolah	12
3	Wali Kelas	24
4	Guru Mata Pelajaran	24
5	Kepala Perpustakaan	12
6	Kepala Laboratorium	12

Sumber : Laporan SMK Tamtama Kroya

Dari data diatas terlihat maka kewajiban mengajar dari setiap jabatan berbeda-beda dilihat dari jabatannya masing-masing mereka mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Rincian ekuivalensi beban kerja yakni atas pemenuhan beban kerja guru berdasarkan jabatannya tugasnya yaitu untuk manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga pendidikan. Dari tabel beban kerja diatas terlihat guru bertugas merangkap beban yang diikutkan pada guru mata pelajaran namun masih dianggap dalam ambang batas kapasitas guru. Beban kerja yang terkelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan efisiensi serta komitmen guru. Sebaliknya, beban kerja yang berada diluar kapasitas bisa mengurangi energi dan konsentrasi guru, yang pada gilirannya akan menurunkan komitmen mereka terhadap sekolah.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, fenomena komitmen yang terjadi pada SMK Tamtama Kroya, lingkungan kerja fisik sudah cukup baik serta ditunjang dengan penghargaan yang sebagian besar guru merasa cukup dan beban kerja yang masih di dalam lingkup kapasitas guru serta jika

terjadi kelebihan beban kerja dapat mengajukan keberatan dan pertimbangan terhadap pihak sekolah.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGHARGAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN (Studi pada Guru SMK Tamtama Kroya)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Komitmen guru sangat diperlukan sebagai penunjang keberhasilan kegiatan belajar mengajar serta menambah nilai instansi dalam pandangan masyarakat. SMK Tamtama Kroya merupakan sekolah swasta yang besaing dengan sekolah-sekolah negeri dan sekolah swasta lain yang berada di wilayah Kabupaten Cilacap. Komitmen merupakan bentuk loyalitas dan totalitas personal yang terlibat dalam rangkaian kegiatan, ini bisa tercermin dari tingginya kepedulian dan keterlibatan personal untuk bersama-sama mencapai target yang telah ditetapkan (Mastur, 2021).

Komitmen guru diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, penghargaan dan beban kerja. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017). Asi et al. (2021) dan Gunawan & Ardana (2020) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap komitmen. Firdhaus & Yuniawan (2017) menyatakan bahwa penghargaan

berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Penelitian Setiawan dan Aeni (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Merujuk pada uraian di atas, maka penulis mendapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Guru SMK Tamtama Kroya?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Penghargaan terhadap Komitmen Guru SMK Tamtama Kroya?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap Komitmen Guru SMK Tamtama Kroya?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan Dan Beban Kerja terhadap Komitmen Guru di SMK Tamtama Kroya?

1.3. Batasan Masalah

Dalam menyusun skripsi ini, peneliti membatasi ruang lingkup masalah untuk memfasilitasi analisis yang lebih mudah, sehingga penelitian ini dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang objek yang diteliti. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dapat dipelajari secara menyeluruh dan terintegrasi. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya akan dilakukan di SMK Tamtama Kroya, yang merupakan lembaga pendidikan swasta, dengan fokus pada guru-guru yang mengajar di sekolah.
2. Penelitian ini hanya akan memfokuskan pada tiga variabel, yaitu:
 - a. Lingkungan Kerja Fisik Menyangkut kondisi fasilitas fisik yang tersedia di sekolah, termasuk ruang kelas, kebersihan, kenyamanan, serta sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan mengajar. Menurut Scott (1981) dalam (Thahir, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada . Menurut Setiana (2019, hal. 152) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh kepada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Christiyanto (2020) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :
 1. Pencahayaan di ruang kerja
 2. Sirkulasi udara di ruang kerja
 3. Kebisingan
 4. Penggunaan warna
 5. Kelembaban udara
 6. Fasilitas

- b. Penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi, usaha, dan kontribusi yang telah diberikan (Apriyanti et al., 2020). Terdapat 4 Indikator penghargaan menurut (Sari et al., 2021) meliputi :
1. Gaji dan bonus
 2. Kesejahteraan
 3. Pengembangan karir
 4. Penghargaan psikologis dan sosial
- c. Menurut Harini dalam (Anggraini et al., 2022) Beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan menggunakan kemampuan dan kapabilitas mereka dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini indikator beban kerja menurut Putra dalam (Sulastrri & Onsardi, 2020) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:
3. Target yang Harus Dicapai
 4. Kondisi Pekerjaan
 5. Penggunaan Waktu
 6. Standar Pekerjaan
- d. Komitmen adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan/ personal dalam loyalitas terhadap perusahaan/ instansi yang menaunginya dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan/ instansi serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan

untuk menetap menjadi anggota organisasi, instansi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Indikator komitmen menurut Suryosukmono & Widodo (2020) antara lain:

- a. komitmen afektif
- b. komitmen normatif
- c. komitmen berkelanjutan

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji hipotesis yang valid dan relevan terkait dengan objek penelitian. Namun, secara spesifik, tujuan penelitian adalah:

- 1) Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen guru di SMK Tamtama Kroya.
- 2) Untuk Mengetahui pengaruh penghargaan yang diterima oleh guru terhadap komitmen mereka di SMK Tamtama Kroya.
- 3) Untuk Mengetahui pengaruh beban kerja yang dihadapi oleh guru terhadap komitmen mereka di SMK Tamtama Kroya.
- 4) Untuk Mengetahui sejauh mana kombinasi faktor lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan beban kerja mempengaruhi komitmen guru di SMK Tamtama Kroya.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini di bagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru, khususnya dalam konteks pendidikan di SMK Tamtama Kroya. Hasil penelitian dapat memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan beban kerja dengan komitmen kerja, serta memberikan dasar teoritis yang lebih kuat bagi penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan.
 - b) Penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan beban kerja saling mempengaruhi komitmen guru, yang dapat diadaptasi oleh sekolah lain dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.
- 2) Manfaat Praktis
- a) Bagi Manajemen SMK Tamtama Kroya

Hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen SMK Tamtama Kroya untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja sekolah secara keseluruhan.

b) Bagi Guru

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi para guru tentang pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan yang adil, dan beban kerja yang seimbang dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Dengan demikian, guru dapat lebih memahami cara untuk meningkatkan dedikasi dan komitmen mereka dalam mengajar.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama atau serupa, serta memberikan dasar bagi pengembangan teori-teori terkait pengelolaan SDM di sektor pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan swasta.