

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan. Dalam kajian dan pemikiran tentang pendidikan, terlebih dahulu perlu di ketahui dua istilah yang hampir sama bentuknya dan sering di pergunakan dalam dunia pendidikan, yaitu *pedagogi* dan *pedagoik*. *Pedagogi* berarti “pendidikan” sedangkan *pedagoik* artinya “ilmu pendidikan”. Kata *pedagogos* yang pada awalnya berarti pelayanan kemudian berubah menjadi pekerjaan mulia. Karena pengertian *pedagogi* (dari *pedagogos*) berarti seorang yang tugasnya membimbing anak di dalam pertumbuhannya ke daerah berdiri sendiri dan bertanggung jawab. Pekerjaan mendidik mencakup banyak hal yaitu: segala sesuatu yang berhubungan dengan perkembangan manusia.

Mulai dari perkembangan fisik, kesehatan, keterampilan, pikiran, perasaan, kemauan, sosial, sampai pada perkembangan iman.

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. Tugas dan peran seorang guru, telah di jelaskan dalam Undang – Undang Republic Indonesia nomor 14 tahun 2005. Undang – undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga professional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu Pendidikan nasional. Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi *pedagogik*, profesional, sosial dan kepribadian, dimana kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjukkan pada kinerja seorang guru.

Kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Pada permasalahan ini yang terdapat di SMK bina mandiri bekasi mengalami penurunan kinerja guru dikarenakan beberapa guru tidak masuk kelas pada jam kerja yang di tentukan maka dari itu penulis menarik untuk meneliti di SMK bina mandiri bekasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan dengan guru-guru di SMK Bakti Mandiri Bekasi telah terjadi penurunan kinerja guru di SMK Bakti Mandiri Bekasi. Berikut ini adalah tabel dari hasil wawancara :

Tabel 1.1**Data Penilaian Kinerja Guru SMK Bina Mandiri Bekasi****Tahun 2022-2024**

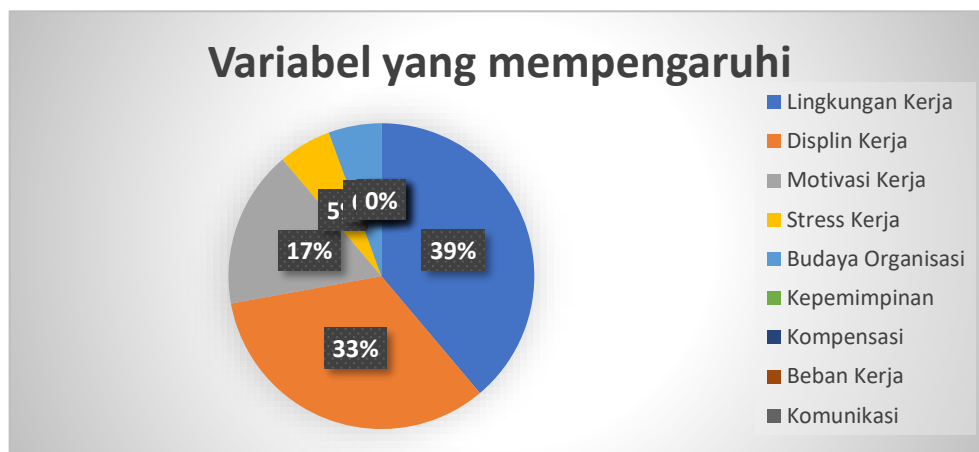
Penilaian Kinerja	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Sangat baik	4	5%	11	13%	9	11%
Baik	10	12%	10	12%	8	9%
Cukup	30	35%	39	46%	17	20%
Buruk	25	29%	17	20%	21	28%
Sangat buruk	16	19%	8	9%	27	32%
Total	85	100%	85	100%	85	100%

Sumber : Tata Usaha SMK bina mandiri Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil kinerja guru SMK Bakti mandiri Bekasi di tahun 2022-2024. Terdapat ketidakstabilan pada kinerja guru di SMK bakti mandiri dilihat dari kategori penilaian kinerja didominasi oleh kategori cukup, buruk, sangat buruk. Menurut UU tentang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 10 mengatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dari hasil analisis tersebut perlu dilakukan penelitian pendahuluan untuk mengkaji faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SMK bakti mandiri mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan Haratua et al (2024) kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, kemudian menurut Nofritar & Indra syafrin (2024) kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, kompensasi, kemudian menurut Handariani et al (2023) kinerja

dipengaruhi oleh beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja, lalu menurut Puspitaningtyas et al (2024) kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja , namun menurut Savira (2022) kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan , stress kerja dan kompensasi, kemudian menurut Zabaedi et al (2022) kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja, lalu menurut Ravensky et al (2023) kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, kemudian menurut Riyadi (2023) kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, lalu menurut Lukmawati & Fadhli (2024) kinerja dipengaruhi oleh kompensasi & lingkungan kerja , kemudian menurut Aulya & Sinaga (2025) kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja & lingkungan kerja. Dari data tersebut maka selanjutnya dilakukan survey terhadap 20 % responden dengan pilihan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, stress kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, komunikasi. berdasarkan penyebaran pra kuesioner tersebut di peroleh data sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2026

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi

Dari hasil pra survey di atas menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kinerja guru yaitu Lingkungan kerja sebanyak 7 orang atau 38,9% , Displin Kerja sebanyak 6 orang atau 33,33% , dan Motivasi Kerja sebanyak 3 orang 16,7%. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Motivasi Kerja adalah variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bakti Mandiri Bekasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. guru merupakan elemen penting yang mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Salah satu faktor utama yang memengaruhi lingkungan kerja guru adalah kondisi fisik sekolah, seperti kebersihan ruang kelas, ketersediaan fasilitas belajar, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja. Fasilitas yang memadai akan membantu guru lebih fokus dalam menyampaikan materi dan menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi siswa. Selain itu hubungan antar guru dan tenaga kependidikan juga sangat berpengaruh. Hubungan yang harmonis antar rekan sejawat akan menciptakan iklim kerja yang positif. Kerja sama tim, komunikasi yang baik, serta saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas pendidikan

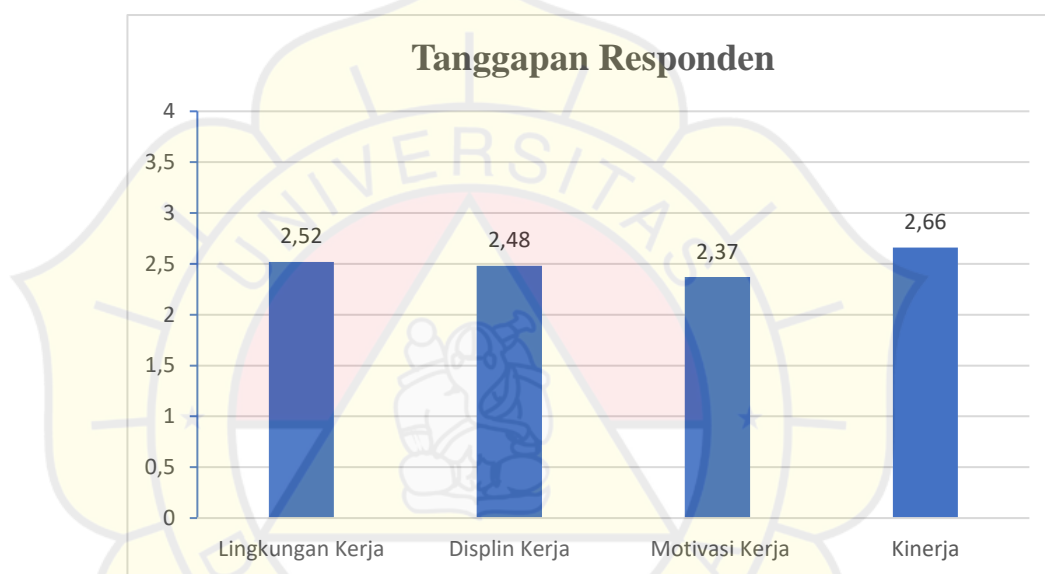
merupakan bagian dari lingkungan sosial yang sehat dan produktif.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. merupakan aspek penting dalam menjamin kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang tegas, adil, dan mampu menjadi teladan akan mendorong guru untuk menaati aturan, datang tepat waktu, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Kepemimpinan yang baik menciptakan iklim kerja yang disiplin dan profesional. Faktor lainnya adalah peraturan sekolah yang jelas dan konsisten. Guru akan lebih mudah menjaga kedisiplinan jika aturan sekolah dibuat secara transparan dan diterapkan secara adil tanpa pandang bulu. Ketidakjelasan atau ketidaktegasan dalam penerapan aturan justru dapat melemahkan kedisiplinan secara keseluruhan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja guru adalah pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja. Ketika guru merasa dihargai atas usaha dan prestasinya, baik oleh pimpinan sekolah, siswa, maupun masyarakat, maka semangat dalam bekerja akan meningkat secara signifikan. Bentuk apresiasi ini bisa berupa penghargaan, pujian, atau kepercayaan dalam memegang tanggung jawab tertentu. Faktor lainnya adalah dukungan dari pimpinan sekolah. Kepala sekolah yang mampu memberikan bimbingan, ruang untuk berkembang, dan suasana kerja yang positif akan meningkatkan semangat

guru dalam mengajar. Kepemimpinan yang bersifat mendukung dan terbuka akan menciptakan rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas.

Penulis kemudian menyebarkan pra kuesioner kepada 20% populasi yaitu 18 guru SMK Bakti Mandiri Bekasi sebagai studi awal untuk memperoleh tanggapan mengenai ukuran kinerja guru, Berikut adalah hasil olah data dari pra kuesioner tersebut :



Sumber : Diolah oleh Penulis Tahun 2026

Gambar 1.2 Tanggapan Responden Hasil Pra Kuesioner Variabel

Berdasarkan gambar 1.2 dijelaskan bahwa berdasarkan tabel interpretasi lingkungan kerja rata-rata sebanyak 2,52 yang artinya rendah, ini berarti bahwa guru di SMK bina mandiri memiliki nilai lingkungan kerja yang rendah. Selanjutnya interpretasi nilai disiplin kerja 2,48 yang artinya rendah, lalu ada interpretasi motivasi kerja sebanyak 2,37 yang artinya rendah dan yang terakhir interpretasi nilai kinerja sebanyak 2,66 yang artinya cukup tinggi

Dari penelitian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Mandiri Bekasi”**

1.2 Identifikasi Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada pada guru SMK bina mandiri bekasi, diantaranya :

1. Lingkungan kerja rendah tetapi tingkat kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi juga cukup tinggi.
2. Displin kerja rendah , tetapi tingkat kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi cukup tinggi.
3. Motivasi kerja rendah , tetapi tingkat kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi cukup tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka pada penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfkus dan terarah. Dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel lingkungan kerja, displin kerja. motivasi kerja dan

kinerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah guru tetap di SMK bina mandiri bekasi

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, Maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK bina mandiri bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di jelaskan, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, terhadap kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh antara, disiplin kerja kinerja guru di

SMK bina mandiri bekasi

4. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi yang berdampak pada kinerja guru di SMK Bina Mandiri Bekasi serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya kinerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, masukan bermanfaat dan bahan evaluasi bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas guru.

- b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh

Lingkungan kerja, disiplin kerja, Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Bekasi.

