

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pendidikan di Indonesia saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional yang berkualitas. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, namun faktor yang paling dominan adalah kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Guru merupakan komponen vital dalam sistem pendidikan yang bertanggung jawab langsung terhadap pembentukan karakter dan kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi aspek krusial yang harus mendapat perhatian serius dari berbagai pihak, khususnya pimpinan lembaga pendidikan dalam menciptakan kondisi yang mendukung optimalisasi kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks pendidikan, Supardi (2020) menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya terbatas pada kemampuan mengajar di kelas, tetapi mencakup seluruh aktivitas profesional guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Teori Kinerja yang dikemukakan oleh Gibson dan Ivancevich (2021) menjelaskan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel utama: variabel individu (kemampuan dan

keterampilan, latar belakang, dan demografi), variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi), serta variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat beragam dan kompleks. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2023) mengidentifikasi bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor utama yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, termasuk dalam institusi pendidikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2019) dalam penelitiannya, "Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, yang berdampak langsung terhadap kualitas hasil kerja yang dicapai. Dalam konteks pendidikan, disiplin guru tidak hanya terkait dengan kehadiran, tetapi juga mencakup komitmen terhadap profesi, ketaatan pada kurikulum, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran." Theory of Work Discipline yang dikembangkan oleh Sutrisno dan kemudian disempurnakan oleh Prawirosentono (2023) menyediakan kerangka teoretis untuk memahami bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi pendidikan.

Motivasi kerja menjadi faktor kedua yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru sangat menentukan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Teori

Hierarki Kebutuhan Maslow yang telah diadaptasi untuk konteks pendidikan oleh Herzberg (2022) menunjukkan bahwa motivasi guru dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penelitian terbaru oleh Deci dan Ryan (2023) tentang Self-Determination Theory menekankan bahwa motivasi intrinsik guru, yang meliputi otonomi, kompetensi, dan keterkaitan, memiliki pengaruh yang lebih kuat dan berkelanjutan terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik semata.

Lingkungan kerja sebagai faktor ketiga memiliki peran strategis dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, sarana prasarana, pencahayaan, suhu udara, dan kebisingan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar sesama guru, hubungan dengan pimpinan, dan budaya organisasi sekolah. Konsep lingkungan kerja dalam konteks pendidikan perlu diperluas untuk mencakup aspek pedagogis, teknologi pembelajaran, dan dukungan profesional yang diberikan kepada guru. Mitchell dan Larson (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif di lembaga pendidikan harus mencakup empat dimensi: dukungan administratif, fasilitas pembelajaran, kolaborasi profesional, dan pengembangan karir guru.

Dalam sistem pendidikan Indonesia, kinerja guru telah menjadi fokus

utama kebijakan pemerintah melalui berbagai regulasi dan program pengembangan. Melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2020 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah, pemerintah telah menetapkan standar kinerja guru yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Implementasi sistem penilaian kinerja guru yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2022 juga menunjukkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di Indonesia.

SMAN 6 Muaro Jambi sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah atas yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, memiliki peran strategis dalam mewujudkan pendidikan berkualitas di daerah. Sebagai sekolah yang memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing, SMAN 6 Muaro Jambi menyadari pentingnya optimalisasi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Namun, dalam proses pengembangan kinerja guru, masih ditemukan berbagai tantangan terkait dengan faktor disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen sekolah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di SMAN 6 Muaro Jambi, ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan adanya variasi dalam kinerja guru. Hal ini terlihat dari perbedaan dalam hal kedisiplinan kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas administratif, kualitas pembelajaran yang diberikan, serta tingkat partisipasi dalam kegiatan

pengembangan profesional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi kinerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi yang perlu diidentifikasi dan dianalisis secara mendalam.

Perkembangan jumlah guru di SMAN 6 Muaro Jambi menunjukkan tren positif yang konsisten dari tahun 2020 hingga 2024. Berikut adalah data perkembangan tenaga pengajar di SMAN 6 Muaro Jambi:

Tabel 1

Data Perkembangan Jumlah Guru SMAN 6 Muaro Jambi (2020-2024)

Tahun	Jumlah Guru PNS	Guru Honorer	Total Guru	Persentase PNS	Persentase Honorer	Persentase Perkembangan
2020	22	15	37	59.5%	40.5%	-
2021	23	15	38	60.5%	39.5%	2.7%
2022	24	16	40	60.0%	40.0%	5.3%
2023	25	17	42	59.5%	40.5%	5.0%
2024	27	19	46	58.7%	41.3%	9.5%

Sumber: Data SMAN 6 Muaro Jambi (2020-2024)

Berdasarkan data tersebut, jumlah guru di SMAN 6 Muaro Jambi mengalami peningkatan yang signifikan dari 37 orang pada tahun 2020 menjadi 46 orang pada tahun 2024. Perkembangan jumlah guru menunjukkan pertumbuhan tahunan yang bervariasi: tahun 2021 terjadi peningkatan sebesar 2,7%, tahun 2022 mengalami peningkatan 5,3%, tahun 2023 bertambah 5,0%, dan tahun 2024 meningkat 9,5%. Secara kumulatif, pertumbuhan total mencapai 24,3% dalam periode lima tahun. Komposisi guru menunjukkan dominasi guru PNS dengan persentase sekitar 58-60%, sementara guru honorer mencapai 40-41%. Peningkatan jumlah guru ini menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan, namun juga menimbulkan tantangan baru dalam hal pengelolaan sumber daya

manusia, khususnya dalam memastikan bahwa semua guru dapat berkinerja optimal sesuai dengan standar yang diharapkan.

Menariknya, meskipun terjadi peningkatan jumlah guru, terdapat fenomena yang perlu mendapat perhatian khusus terkait dengan perbedaan status kepegawaian. Guru PNS dan guru honorer memiliki kondisi kerja yang berbeda, baik dari segi jaminan karir, kesejahteraan, maupun beban kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin, motivasi, dan persepsi terhadap lingkungan kerja. Hal ini berpotensi menciptakan disparitas dalam kinerja guru yang perlu dianalisis secara komprehensif.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian dan hasil observasi langsung selama periode Januari-September 2024, kondisi disiplin kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi menunjukkan variasi yang signifikan. Data absensi dan monitoring harian mengungkapkan beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek kedisiplinan yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan.

Tabel 2

Data Disiplin Kerja Guru SMAN 6 Muaro Jambi (2020-2024)

Tahun	Hadir Tepat Waktu	Terlambat >15 menit	Pulang Lebih Awal	Tidak Masuk Tanpa Keterangan	RPP Tepat Waktu	Laporan Tepat Waktu
2020	68.5%	20.2%	12.8%	4.1%	72.1%	58.9%
2021	70.1%	19.4%	11.9%	3.8%	74.3%	60.2%
2022	71.8%	18.6%	11.2%	3.2%	75.8%	62.1%
2023	72.5%	17.8%	10.6%	2.7%	76.9%	63.8%
2024	73.2%	16.9%	10.1%	2.2%	78.3%	65.2%

Sumber: Data Bagian Kepegawaian SMAN 6 Muaro Jambi (2020-2024)

Data disiplin kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi menunjukkan tren perbaikan yang konsisten selama periode 2020-2024. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian dan hasil monitoring harian, terlihat adanya peningkatan kualitas disiplin kerja guru dalam berbagai aspek.

Dari aspek kehadiran, tingkat ketepatan waktu guru mengalami peningkatan bertahap dari 68,5% pada tahun 2020 menjadi 73,2% pada tahun 2024. Peningkatan ini diikuti dengan penurunan tingkat keterlambatan lebih dari 15 menit yang turun dari 20,2% menjadi 16,9%, serta penurunan tingkat guru yang pulang lebih awal dari 12,8% menjadi 10,1%. Aspek yang menunjukkan perbaikan paling signifikan adalah tingkat absensi tanpa keterangan yang menurun drastis dari 4,1% pada tahun 2020 menjadi hanya 2,2% pada tahun 2024.

Dari segi penyelesaian tugas administratif, terlihat peningkatan yang konsisten dalam ketepatan waktu penyerahan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dari 72,1% pada tahun 2020 menjadi 78,3% pada tahun 2024. Demikian pula dengan ketepatan waktu penyerahan laporan kegiatan yang mengalami peningkatan dari 58,9% menjadi 65,2%. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam aspek penyelesaian laporan kegiatan yang masih menunjukkan tingkat ketepatan waktu di bawah 70%.

Data ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh manajemen sekolah mulai menunjukkan hasil positif. Namun, variasi kinerja berdasarkan status kepegawaian masih menjadi tantangan yang

perlu mendapat perhatian khusus, mengingat adanya perbedaan tingkat komitmen antara guru PNS dan guru honorer.

Tabel 3

Data Lingkungan Kerja SMAN 6 Muaro Jambi (2020-2024)

Tahun	Fasilitas Ruang Guru (Puas)	Ketersediaan Teknologi (Puas)	Hubungan Antar Guru (Puas)	Dukungan Kepala Sekolah (Puas)	Beban Kerja (Puas)	Partisipasi Rapat Aktif
2020	45.8%	28.1%	68.9%	58.7%	28.9%	82.4%
2021	47.2%	30.4%	70.5%	61.2%	30.1%	84.7%
2022	48.9%	32.1%	71.8%	62.9%	31.8%	86.2%
2023	50.7%	33.5%	72.9%	64.1%	33.2%	87.8%
2024	52.2%	34.8%	73.9%	65.2%	34.7%	89.1%

Sumber: Data Audit Fasilitas dan Survei Kepuasan Guru SMAN 6 Muaro Jambi (2020-2024)

Kondisi lingkungan kerja di SMAN 6 Muaro Jambi menunjukkan tren perbaikan yang konsisten selama periode 2020-2024, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian khusus. Berdasarkan audit fasilitas dan survei kepuasan guru yang dilakukan secara berkala, terlihat adanya upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik.

Dari aspek lingkungan kerja fisik, tingkat kepuasan guru terhadap fasilitas ruang guru mengalami peningkatan bertahap dari 45,8% pada tahun 2020 menjadi 52,2% pada tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan komitmen sekolah dalam memperbaiki fasilitas kerja, meskipun masih terdapat hampir setengah guru yang belum merasa puas dengan fasilitas yang tersedia. Aspek ketersediaan teknologi juga menunjukkan perbaikan dari

28,1% menjadi 34,8%, namun masih menjadi tantangan terbesar dalam lingkungan kerja fisik.

Kondisi lingkungan kerja non-fisik menunjukkan perkembangan yang lebih positif. Tingkat kepuasan guru terhadap hubungan antar sesama guru mengalami peningkatan dari 68,9% pada tahun 2020 menjadi 73,9% pada tahun 2024, menunjukkan iklim kerja yang semakin kondusif. Dukungan kepala sekolah juga menunjukkan tren positif dengan tingkat kepuasan meningkat dari 58,7% menjadi 65,2%, mengindikasikan adanya perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan dukungan manajerial.

Aspek beban kerja menunjukkan perbaikan yang signifikan dari tingkat kepuasan 28,9% pada tahun 2020 menjadi 34,7% pada tahun 2024. Meskipun demikian, tingkat kepuasan yang masih rendah terhadap beban kerja mengindikasikan bahwa distribusi tugas dan tanggung jawab belum optimal. Hal ini berpotensi mempengaruhi motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan.

Tingkat partisipasi aktif dalam rapat menunjukkan tren positif yang konsisten, meningkat dari 82,4% pada tahun 2020 menjadi 89,1% pada tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan bahwa guru semakin terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi organisasi, yang merupakan indikator positif untuk iklim kerja yang kolaboratif.

Data lingkungan kerja ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbaikan yang konsisten dalam berbagai aspek, SMAN 6 Muaro Jambi masih menghadapi tantangan dalam hal penyediaan fasilitas teknologi dan pengelolaan beban kerja. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kinerja guru

dan perlu mendapat perhatian prioritas dari pihak manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung optimalisasi kinerja guru.

Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi kuat adanya hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi. Data konkret yang telah disajikan memberikan justifikasi empiris bahwa permasalahan kinerja guru di sekolah ini bukan hanya dugaan, tetapi fenomena nyata yang dapat diukur dan dianalisis secara ilmiah. Namun, untuk memastikan signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut, diperlukan penelitian yang sistematis dan komprehensif dengan menggunakan metode penelitian yang valid dan reliabel.

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu hanya mengkaji pengaruh satu atau dua variabel terhadap kinerja guru secara parsial, seperti penelitian Sari (2022) yang hanya fokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, atau penelitian Wijaya (2023) yang terbatas pada hubungan disiplin kerja dengan kinerja. Penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru masih terbatas, khususnya dalam konteks sekolah menengah atas di daerah.

Kedua, mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan di daerah perkotaan atau sekolah unggulan dengan karakteristik yang berbeda dengan sekolah di daerah seperti Muaro Jambi. Penelitian Prasetyo (2023) di Jakarta dan Andini

(2022) di Surabaya menunjukkan hasil yang mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk konteks sekolah di daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya dan tantangan khusus. Hal ini menciptakan kesenjangan geografis dalam penelitian tentang kinerja guru yang perlu diisi melalui penelitian di daerah.

Ketiga, penelitian terdahulu belum secara spesifik menganalisis pengaruh status kepegawaian (PNS vs Honorer) sebagai variabel moderator dalam hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Padahal, sebagaimana data yang telah ditunjukkan, komposisi guru di SMAN 6 Muaro Jambi terdiri dari 58,7% guru PNS dan 41,3% guru honorer yang memiliki kondisi kerja berbeda. Perbedaan status kepegawaian ini berpotensi mempengaruhi hubungan antar variabel yang diteliti.

Keempat, belum ada penelitian yang secara komprehensif menganalisis dimensi-dimensi spesifik dari ketiga variabel tersebut dalam konteks transformasi pendidikan era digital. Penelitian sebelumnya umumnya menggunakan instrumen pengukuran yang sudah ada tanpa melakukan adaptasi terhadap kondisi terkini di mana guru dituntut untuk beradaptasi dengan teknologi dan metode pembelajaran yang terus berkembang.

Berdasarkan identifikasi research gap tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kinerja guru yang komprehensif, serta kontribusi praktis bagi pengelola pendidikan dalam mengoptimalkan kinerja guru

melalui pengelolaan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang efektif.

Oleh karena itu, peneliti akan mengangkat penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 6 Muaro Jambi" untuk mengisi kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi dan memberikan solusi praktis bagi peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka di identifikasikan masalah dalam penelitian ini yaitu, antara lain sebagai berikut :

1. Tingkat disiplin kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi yang masih bervariasi, yang terlihat dari adanya perbedaan dalam ketepatan waktu kehadiran, penyelesaian tugas administratif, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah, sehingga mengindikasikan bahwa faktor disiplin kerja berpotensi mempengaruhi variasi kinerja guru yang ada.
2. Tingkat motivasi kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi yang tidak merata, yang ditunjukkan oleh perbedaan antusiasme dalam mengembangkan kompetensi profesional, inovasi metode pembelajaran, dan responsivitas terhadap perubahan kurikulum, sehingga faktor motivasi diduga berkontribusi terhadap perbedaan kinerja guru.
3. Kondisi lingkungan kerja di SMAN 6 Muaro Jambi yang belum optimal, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, yang terlihat dari adanya kekurangan fasilitas pembelajaran, variasi dalam komunikasi dan kolaborasi antar guru, serta perbedaan persepsi guru terhadap dukungan

manajemen sekolah, sehingga faktor lingkungan kerja berpotensi mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan.

3. Rumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas dan identifikasi masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 6 Muaro Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Muaro Jambi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Muaro Jambi?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mendeskripsikan disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 6 Muaro Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Muaro Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Muaro Jambi

5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi SMAN 6 Muaro Jambi: Memberikan informasi dan evaluasi mengenai kondisi disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja guru saat ini, serta menyediakan dasar untuk penyusunan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi: Memberikan masukan untuk penyusunan kebijakan pengembangan kinerja guru di tingkat provinsi dan rekomendasi untuk pengembangan program pelatihan guru.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya: Menjadi referensi untuk penelitian lanjutan dengan topik sejenis dan menyediakan baseline data untuk penelitian longitudinal tentang kinerja guru.
- d. Bagi Praktisi Pendidikan: Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan panduan praktis untuk pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.