

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Wabah Pandemi Covid-19, merupakan bencana internasional yang mengguncang segala aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Dengan adanya wabah tersebut, otomatis tidak ada pertemuan tatap muka untuk menghindari penyebaran covid-19, atau setidaknya diminimalisirnya pertemuan, diantaranya pertemuan guru dengan murid. Proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) mulanya diliburkan, tetapi seiring berjalannya waktu, sembari menunggu vaksin covid-19 rilis, diberlakukanlah *new normal*. KBM harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh (Ratnasari, *et al.*, 2021).

Pendidikan di era sekarang ini menggunakan teknologi informasi sehingga menuntut peningkatan kualitas sarana dan prasarana termasuk sumber daya manusia khususnya guru yang dapat menunjang dalam peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan sangat memegang peranan penting dalam kehidupan dan menjadi dasar meningkatkan sumber daya manusia unggul, untuk menunjang pencapaian tujuan pembangunan nasional agar siswa mampu bersaing pada pasar global. Oleh karena itu pendidikan wajib memperoleh perhatian yang lebih intensif dan selalu berkelanjutan (Ratnasari, *et al.*, 2021).

Masa pandemi, proses pendidikan tidak berjalan seperti biasanya. Berbagai metode pembelajaran ditawarkan agar proses pembelajaran bisa tetap berjalan ditengah wabah yang menjangkit ini, hingga saat ini belum ada metode yang memadai dalam menjalankan aktivitas pembelajaran yang efektif, efisien untuk keberlangsungan pendidikan yang berkualitas di tengah wabah covid-19. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan (Mulyadi, 2019).

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (Interpersonal) dengan siswanya (Rochmah, 2018). Peraturan Menpan RB No. 16 Tahun 2009 menegaskan bahwa Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Pada hakikatnya, Penilaian Kinerja Guru yaitu untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan (Ratnasari, *et al*, 2021).

Yantika, *et al* (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada

akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Ratnasari, *et al.* (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja serta yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan dan sebagainya. Sedangkan menurut Damayanti & Dewi (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, *et al* (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh seorang guru (Afandi, 2021). Etos kerja adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang ditunjukkan dengan bekerja tulus penuh rasa syukur, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna dengan penuh kerendahan hati (Suardana, 2015:3). Menurut Tebba (Afandi, 2021) etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral. Penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Yantika, *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja yang optimal (Ratnasari, *et al.*, 2021). Sutrisno (2016) menyatakan disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai

terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan sebuah perusahaan. Selain itu, Hasibuan (2017) menyatakan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Yantika, *et al.*, 2018). Penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Yantika, *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Suatu sekolah dalam pelaksanaan pendidikan harus memperhatikan kinerja. Peningkatan kinerja kerja guru dapat ditempuh melalui beberapa cara misalnya pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Begitu juga yang ditempuh oleh SMAN 1 Slahung Ponorogo. SMAN 1 Slahung Ponorogo adalah salah satu lembaga pendidikan yang bertempat di Slahung Ponorogo, walaupun terletak di desa, SMAN 1 Slahung ini menjadi salah satu SMA terbaik dan terfavorit di Ponorogo. Menariknya lagi SMAN 1 Slahung ini menjadi SMAN panutan di Ponorogo bukan hanya itu para siswa juga memiliki prestasi. Berdasarkan observasi SMAN 1 Slahung memiliki tenaga pendidik sebanyak 48 guru (Buku besar SMAN 1 Slahung Ponorogo, 2021).

Pencapaian yang luar biasa tersebut bukan berarti SMAN 1 Slahung Ponorogo berjalan mulus. Adanya tuntutan dari Dinas Pendidikan, SMAN 1

Slahung Ponorogo yaitu dengan perbaikan dan peningkatan kinerja guru. Banyak hambatan dan kendala, baik yang bersifat internal maupun eksternal yang menyebabkan menurunnya kinerja guru, yaitu dari segi lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja (wawancara kepala sekolah, 2021).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa lingkungan kerja SMAN 1 Slahung Ponorogo dapat dikatakan belum optimal dan kurang memadai. Hal ini berkaitan dengan sarana prasarana yang seharusnya mendukung aktivitas belajar mengajar dan memberikan rasa nyaman ketika bekerja yaitu kurangnya pendingin ruangan serta keamanan yang belum terjamin. Selain itu, kurangnya komunikasi yang baik antar sesama guru sehingga hal inilah yang membuat guru tersebut menjadi tidak nyaman dalam bekerja ditambah lagi pada masa pandemi covid-19 ini guru-guru hanya bekerja sesuai dengan piketnya dan memberikan pengajaran di dalam kelas harus melalui *online* dan tidak bisa dilakukan secara tatap muka sehingga hal ini juga yang akan berdampak kepada pada rendahnya hasil kinerja guru (observasi dan wawancara kepala sekolah, 2021).

Rendahnya kinerja guru diduga karena rendahnya etos kerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa beberapa fenomena yang sering terjadi berkaitan dengan etos kerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo yaitu masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah. Selain itu, kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran serta

sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah (observasi dan wawancara kepala sekolah, 2021).

Disiplin kerja guru juga menjadi perhatian khusus bagi SMAN 1 Slahung Ponorogo. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa kurangnya disiplin kerja guru SMAN 1 Slahung Ponorogo dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru SMAN 1 Slahung Ponorogo mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya juga masih rendah. Masalah ini timbul karena masih ada guru baru atau berusia muda yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru yang telah lebih lama mengajar. Kebiasaan tidak baik seperti ini apabila sering dilakukan dapat mengganggu proses belajar mengajar dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi para siswa. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi (observasi dan wawancara kepala sekolah, 2021).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian atas faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo yang meliputi lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja. Sehingga penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan**

Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo?
4. Apakah lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun hal yang akan dicapai melalui penelitian ini, tertuang dalam tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo.

- b. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo.
- c. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo.
- d. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori para akademisi mengenai pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa dan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian ditahun-tahun berikutnya.

b. Bagi guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo yang berupa informasi empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti untuk mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

d. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan bahan referensi bagi peneliti dan pihak-pihak lain yang nantinya dapat lebih dikembangkan dan disempurnakan lagi terutama yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

