

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha dasar yang dilakukan manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia menjadi lebih baik. Dengan demikian, salah satu usaha pemerintah untuk memajukan suatu bangsa yaitu melakukan perbaikan untuk dapat meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan secara menyeluruh. Hal ini tidak hanya dijalankan oleh pemerintah saja melainkan seluruh masyarakat wajib ikut dalam berpartisipasi. Salah satu faktor yang dapat memenuhi keberhasilan kualitas pendidikan yaitu guru.

Guru memiliki peran yang sangat penting bagi dunia pendidikan. Seorang guru berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Berhasil tidaknya guru dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru dalam mengajar. Dalam sistem pendidikan nasional kinerja guru menempati posisi penting, karena selengkap apapun sistem yang dibangun tidak akan berarti apa-apa tanpa didukung kinerja guru yang baik. Kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sekolah dalam mengevaluasi kinerja seorang guru berfokus pada penilaian secara berkala. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen sekolah dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya. Salah satu komponen yang mendukung keberhasilan sekolah adalah sumber daya manusia yaitu guru.

Seorang guru akan selalu dituntut sejauh mana kinerjanya, dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Apakah berkinerja tinggi atau berkinerja rendah. Dengan demikian, seorang guru dalam penilaian kerja oleh

atasannya selalu dihubungkan dengan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu Disiplin kerja, *Self efficacy* dan Lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya. Kedisiplinan guru sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing bagi siswa. Disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang professional sebab dengan pemahaman disiplin kerja yang baik, guru akan mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, seorang guru harus memiliki keyakinan diri atau *self efficacy* untuk mencapai hasil kerja yang maksimal di lingkungan kerjanya. Tingginya *Self efficacy* akan membuat para guru mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Tanpa adanya *Self efficacy* yang tinggi dalam diri guru, maka kinerja yang dimiliki para guru kurang maksimal. Jadi, dapat dikatakan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Selain *self efficacy*, Lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja baik akan mendukung kepuasan guru yang baik pula. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berbeda di sekeliling dan melengkapi kerja guru di sekolah. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi, maupun sekolah dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dengan lancarnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran,

maka secara tidak langsung kinerja guru akan terlaksana dengan baik. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah. Hal ini dikeranakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik tentunya juga akan berpengaruh terhadap kemajuan sekolah.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah SMK Al- Irsyad Surabaya. SMK Al-Irsyad Surabaya yaitu Sekolah Kejuruan Swasta di bawah naungan Yayasan Perguruan Al-Irsyad Surabaya (YPAS). Lembaga pendidikan dengan konsep menerapkan pelajaran Agama Islam berdasarkan Al- Qur'an dan Al-Hadist, memberikan pelajaran Bahasa Arab dan ilmu pengetahuan umum yang disusun dalam kurikulum sekolah Al-Irsyad Surabaya. Guna menjadikan sekolah yang bisa meluluskan siswa/siswi yang berkualitas, SMK Al-Irsyad Surabaya memiliki tujuan yaitu :

1. Menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan professional sesuai dengan tuntutan dunia kerja,
2. Meluluskan siswa berkemampuan dan berprestasi akademis serta memiliki ketrampilan yang memuaskan,
3. Membekali peserta didik memiliki jiwa yang amanah, jujur, dan berakhlakul karimah, Membekali peserta didik dengan kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

Tujuan yang ditetapkan tentunya membutuhkan usaha keras untuk mencapainya. Komponen penting dalam pendidikan yang tak pernah terlupakan adalah guru. Agar dapat mencetak lulusan yang berkualitas tentunya dibutuhkan guru yang berkompeten dan memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja guru yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Al-Irsyad Surabaya terdapat beberapa fenomena yang terjadi. Adanya beberapa guru yang masih datang terlambat ke sekolah, masih terdapat guru yang tidak memberi kabar (tanpa keterangan) ketika berhalangan hadir, masih terdapat guru yang tidak hadir karena sakit dan izin kerja yang masih tinggi dari beberapa guru yang ada di sekolah ini. Hal ini dapat dilihat dari data absensi guru selama tahun ajaran 2019-2020 seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Guru SMK Al-Irsyad Surabaya
Periode Juli 2019-Juni 2020

No	Bulan	Jumlah Guru	Tidak Hadir			Terlambat	
			Sakit	Izin	Alfa	TDI/menit	TDA/menit
1	Juli 2019	35	13	2	0	45	27
2	Agustus 2019	35	7	6	0	194	45
3	September 2019	35	9	6	0	100	18
4	Oktober 2019	35	4	7	0	102	13
5	November 2019	35	8	0	0	153	41
6	Desember 2019	35	1	5	0	46	13
7	Januari 2020	35	5	5	0	66	46
8	Februari 2020	35	6	1	0	327	20
9	Maret 2020	35	7	1	0	31	23
10	April 2020	35	0	0	0	0	0
11	Mei 2020	35	0	0	0	0	0
12	Juni 2020	35	0	0	0	0	0
Total			60	33	0	1064	246

Keterangan : TDI= Terlambat datang dengan Izin ;

TDA = Terlambat datang tanpa Izin

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidak hadirannya dan keterlambatan guru SMK Al-Irsyad Surabaya setiap tahunnya masih tinggi, data menunjukkan total keterlambatan, mencapai 1310 menit selama bulan Juli 2019- Juni 2020. Total ketidak hadirannya karena sakit dan izin mencapai 93 dari keduanya selama bulan Juli 2019- Juni 2020. Hal ini dapat terjadi karena kinerja guru yang kurang maksimal, kinerja guru dapat disebabkan oleh disiplin kerja, *self efficacy* dan kondisi Lingkungan kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan masih ada guru yang memiliki disiplin kerja rendah. Kurangnya keyakinan diri atau *self efficacy* guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas dan masih terdapat beberapa guru yang merasa kesulitan dalam memberi pendidikan kepada siswa. Lingkungan sekolah dan tata ruang yang ada di SMK Al-Irsyad Surabaya yang masih kurang mendukung, lokasi yang berada di gedung lantai 3 dan di dalam masjid serta kurangnya penerangan. Hal ini juga membuat kinerja guru menjadi tidak termotivasi karena kurangnya ruang gerak untuk memberi model pembelajaran yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Al-Irsyad Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya?

4. Apakah disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan secara simultan pengaruh disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan kajian selanjutnya yang akan meninjau dan meneliti lebih lanjut tentang disiplin kerja, *self efficacy*, lingkungan kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan maupun pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).