

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Hal terpenting dari setiap institusi pendidikan adalah meningkatkan mutu sekolah. Salah satu faktor penentu penting dalam mencapai tujuan ini adalah kinerja guru yang efektif (Munawir et al., 2023). Guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran serta perkembangan murid-murid (Wahdiniawati annisa et al., 2023). Kinerja guru adalah hasil kerja yang mencerminkan kemampuan guru untuk dapat mengerjakan tugas-tugas di sekolah, yang mencakup penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kelas yang optimal, pengelolaan kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar siswa (Soebartika & Rindaningsih, 2023). Selain itu, kinerja guru juga menunjukkan kesediaan guru untuk melaksanakan tanggung jawab mengajar dan membimbing siswa sesuai dengan harapan sekolah, sehingga mencapai hasil pembelajaran yang optimal (Rahmawati et al., 2023).

Guru berkinerja tinggi tidak hanya sekadar memenuhi kriteria dan fungsi indikator kinerja yang telah ditetapkan, tetapi mereka melampaui ekspektasi dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap murid-murid, sekolah, dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam hal jumlah pekerjaan, guru berkinerja tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas mengajar sesuai kurikulum, tetapi juga secara kreatif mencari cara untuk memperkaya pengalaman belajar murid dengan proyek-proyek inovatif, kegiatan ekstrakurikuler, dan kesempatan belajar mandiri.

Mengenai kualitas pekerjaan, mereka tidak hanya menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan akurat, tetapi juga mampu menciptakan pembelajaran yang menarik, interaktif, dan bermakna bagi murid. Guru menggunakan berbagai metode mengajar yang kreatif dan inovatif, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam hal ketepatan waktu, guru berkinerja tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga mampu mengelola waktu dengan baik di dalam kelas untuk memastikan bahwa semua murid mendapatkan kesempatan belajar yang optimal. Kehadiran guru berkinerja tinggi tidak hanya secara fisik di kelas, tetapi juga mental dan emosional hadir untuk murid-muridnya. Guru menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap profesinya dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi murid-muridnya. Dalam hal kemampuan kerjasama, guru berkinerja tinggi tidak hanya bekerja sama dengan rekan guru lainnya, tetapi juga membangun hubungan yang positif dengan orang tua, murid, dan pihak-pihak terkait lainnya. Guru mampu bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi semua (Veronica et al., 2023).

Kelebihan sekolah jika memiliki guru yang berkinerja tinggi; Pertama, guru tersebut mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dengan cara menyampaikan materi secara jelas dan efektif, sehingga memungkinkan murid memahami pelajaran dengan lebih baik. Kedua, mereka dapat membantu murid mencapai potensi belajar maksimal, yang berdampak pada peningkatan prestasi dalam ujian dan penilaian lainnya. Ketiga, kinerja guru yang tinggi juga dapat memotivasi murid untuk belajar dengan semangat dan antusias, yang pada

gilirannya meningkatkan partisipasi dalam kegiatan belajar. Keempat, sekolah dengan guru berkinerja tinggi biasanya memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat, menarik minat murid baru, dan meningkatkan jumlah pendaftar. Kelima, kinerja guru yang tinggi juga berdampak pada kesejahteraan mereka dengan mendapatkan kompensasi yang lebih baik, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Terakhir, kinerja guru yang tinggi secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja sekolah dengan meningkatkan prestasi murid, reputasi sekolah, dan kesejahteraan guru (Pramesti & Miyono, 2024).

Kelemahan sekolah jika memiliki guru yang berkinerja rendah; Pertama, guru-guru tersebut mungkin tidak mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan efektif, yang dapat mengakibatkan kesulitan bagi murid dalam memahami pelajaran. Kedua, hal ini dapat menyebabkan murid tidak mencapai potensi belajar mereka secara maksimal, yang berpotensi menurunkan prestasi dalam ujian dan penilaian lainnya. Ketiga, kinerja guru yang rendah juga dapat mengurangi motivasi murid untuk belajar, sehingga mengurangi partisipasi mereka dalam proses belajar mengajar. Keempat, sekolah dengan guru yang berkinerja rendah mungkin memiliki reputasi yang buruk di mata masyarakat, mengalami kesulitan dalam menarik minat murid baru, dan mengalami penurunan jumlah pendaftar. Kelima, kinerja guru yang rendah juga berdampak pada kesejahteraan mereka dengan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah, yang dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Terakhir, kinerja guru yang rendah secara keseluruhan dapat menurunkan kinerja sekolah dengan

mempengaruhi prestasi murid, reputasi sekolah, dan kesejahteraan guru secara negative (Siata & Sasono, 2024).

Berdasarkan laporan terkait pendidikan daerah Kabupaten Labuhanbatu pada tahun 2016 yang dicetak oleh pusat analisis dan sinkronisasi kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada 7 Maret 2020, didapati bahwa hasil kerja guru dari UKG adalah sebagai berikut, rata-rata nilai UKG guru SD secara nasional berada pada nilai 54,33 sedangkan nilai ujian kompetensi guru (UKG) pada kabupaten Labuhanbatu untuk guru SD berada pada nilai 50,21. Artinya bahwa nilai UKG untuk kabupaten Labuhanbatu masih belum mencapai nilai standar yang diharapkan Pemerintah. Nilai UKG di bawah rata-rata nasional mencerminkan bahwa terdapat guru-guru di Kabupaten Labuhanbatu yang belum memiliki pemahaman mendalam tentang materi pelajaran dan pedagogi yang efektif. Nilai UKG, yang merupakan salah satu indikator untuk mengukur kompetensi guru dalam memahami materi pelajaran dan pedagogi, mengungkapkan beberapa kemungkinan penyebab rendahnya nilai tersebut. Penyebab tersebut antara lain kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, kurangnya akses terhadap sumber belajar yang berkualitas, beban kerja guru yang tinggi, motivasi guru yang rendah, dan kurangnya dukungan dari pihak sekolah dan pemerintah daerah.

Berdasarkan data di atas, apabila kinerja guru dibiarkan, maka dapat berdampak negatif bagi sekolah pada kualitas pembelajaran yang rendah, dimana murid-murid mungkin tidak memahami materi pelajaran dengan baik dan tidak dapat mencapai potensi belajar mereka secara maksimal. Selain itu, nilai UKG

yang rendah juga dapat berakibat pada prestasi murid yang rendah dalam ujian nasional dan penilaian lainnya. Reputasi sekolah pun dapat menurun jika nilai UKG guru di sekolah tersebut rendah, membuat sekolah tersebut sulit menarik minat murid baru.

Situmorang et al. (2023) mengidentifikasi beberapa fenomena yang menyebabkan penurunan kinerja guru. Salah satu faktor yang disebutkan adalah kompensasi yang rendah, gaji guru yang rendah dibandingkan dengan profesi lain dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja guru, sehingga mereka mungkin tidak berusaha keras untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kekurangan tunjangan dan fasilitas bagi guru dapat menambah beban finansial dan membuat mereka sulit untuk fokus pada pekerjaan di sekolah.

Khatimah et al. (2023) mengidentifikasi beberapa fenomena yang menyebabkan penurunan kinerja guru, salah satunya adalah kecerdasan emosional yang rendah mungkin kesulitan mengelola emosi mereka sendiri dan emosi murid-muridnya. Hal ini dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan konflik di kelas, yang pada akhirnya berakibat pada penurunan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Selain itu, mereka mungkin juga kesulitan membangun hubungan yang positif dengan murid-murid dan orang tua murid, yang dapat menghambat proses belajar mengajar. Guru dengan kecerdasan spiritual yang rendah mungkin kurang memiliki kesadaran diri dan tujuan hidup yang jelas. Akibatnya, mereka bisa merasa kehilangan arah dan motivasi dalam pekerjaannya. Keterbatasan ini juga dapat membuat mereka kesulitan memahami dan membantu murid-muridnya dalam menghadapi masalah pribadi dan spiritual, yang berujung pada penurunan

motivasi belajar murid. Guru dengan kecerdasan intelektual yang rendah mungkin memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terbatas dalam bidang studi yang mereka ajarkan. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan efektif, serta dalam menjawab pertanyaan murid-muridnya. Selain itu, mereka mungkin kesulitan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru, yang dapat membuat mereka tertinggal dari murid-muridnya.

Menurut Minawati et al. (2023) menyebutkan ada tiga yang dapat membuat kinerja guru menurun; Pertama, supervisi akademik kepala sekolah yang kurang efektif dapat membuat guru merasa tidak didukung dan diawasi dengan baik. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka, serta membuat mereka meragukan kemampuan sendiri yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka lebih lanjut. Kedua, motivasi kerja yang rendah juga menjadi faktor yang signifikan. Guru yang kurang termotivasi mungkin tidak memiliki semangat dan kemauan untuk bekerja dengan baik, sehingga tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kurang memberikan perhatian yang cukup kepada murid-murid. Kurangnya motivasi ini juga bisa membuat mereka enggan untuk terus belajar dan berkembang, sehingga tertinggal dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Ketiga, disiplin kerja yang buruk juga berkontribusi terhadap penurunan kinerja guru. Guru dengan disiplin kerja yang buruk sering terlambat datang ke sekolah, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak mematuhi aturan sekolah. Hal ini tidak hanya mengganggu proses belajar mengajar dan menurunkan kredibilitas guru di mata murid-

muridnya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi guru dan murid-murid lainnya (Sawitri et al., 2023).

Menurut Pratama et al. (2024) menyebutkan bahwa penyebab kinerja guru menurut salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif, seperti ruang kelas yang sempit, kotor, dan kurang ventilasi, dapat membuat guru merasa tidak nyaman dan kurang fokus dalam mengajar. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran yang disampaikan oleh guru dan pada akhirnya juga menurunkan kinerja mereka secara keseluruhan. Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif juga dapat menyebabkan guru mudah mengalami stres dan kelelahan, yang lebih lanjut dapat mempengaruhi kinerja mereka. Selanjutnya motivasi kerja yang rendah juga menjadi faktor yang signifikan dalam penurunan kinerja guru. Guru yang kurang termotivasi mungkin tidak memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja dengan baik. Dampaknya, guru mungkin tidak menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan tidak memberikan perhatian yang cukup kepada murid-murid. Kurangnya motivasi kerja juga bisa membuat guru enggan untuk terus belajar dan berkembang, sehingga guru tertinggal dari pesatnya perkembangan dari ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru.

Berdasarkan fenomena di atas, maka yang menjadi judul penelitian yang kami ambil adalah Kontribusi disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang masalah pada penelitian ini, maka dapat diuraikan penyebab kinerja guru menurun sebagai berikut;

- 1) Kompensasi yang rendah yaitu gaji guru yang rendah dibandingkan dengan profesi lain dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja guru. Selain itu, kurangnya tunjangan dan fasilitas bagi guru dapat menambah beban finansial dan mengganggu fokus mereka pada pekerjaan di sekolah.
- 2) Kecerdasan emosional yang rendah yaitu guru dengan kecerdasan emosional yang rendah mungkin mengalami kesulitan mengelola emosi mereka sendiri dan emosi murid-muridnya. Hal ini dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan konflik di kelas, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Selain itu, kecerdasan emosional yang rendah juga dapat menghambat kemampuan guru dalam membangun hubungan yang positif dengan murid-murid dan orang tua, yang pada gilirannya dapat mengganggu proses belajar mengajar.
- 3) Kecerdasan spiritual yang rendah yaitu guru dengan kecerdasan spiritual yang rendah mungkin memiliki kesadaran diri dan tujuan hidup yang kurang jelas. Akibatnya, mereka mungkin merasa kehilangan arah dan motivasi dalam pekerjaan mereka. Keterbatasan ini juga bisa menghambat kemampuan guru dalam memahami dan mendukung murid-murid mereka dalam menghadapi masalah pribadi dan spiritual, yang berpotensi menurunkan motivasi belajar murid.

- 4) Kecerdasan intelektual yang rendah yaitu guru dengan kecerdasan intelektual yang rendah mungkin memiliki keterbatasan dalam pengetahuan dan keterampilan dalam bidang studi yang mereka ajarkan. Hal ini dapat menyulitkan mereka dalam menyampaikan materi pelajaran secara jelas dan efektif, serta dalam menjawab pertanyaan dari murid-murid mereka. Selain itu, keterbatasan ini juga bisa membuat guru sulit untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru, yang dapat membuat mereka tertinggal dari murid-muridnya.
- 5) Supervisi akademik kepala sekolah yang kurang efektif yaitu kurangnya supervisi akademik yang efektif dari kepala sekolah dapat membuat guru merasa tidak didukung dan diawasi dengan baik. Hal ini dapat menurunkan motivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan bisa membuat mereka meragukan kemampuan diri sendiri, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka lebih lanjut.
- 6) Motivasi kerja yang rendah yaitu guru dengan motivasi kerja yang rendah mungkin tidak memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja dengan baik. Dampaknya, mereka mungkin tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kurang memberikan perhatian yang cukup kepada murid-murid. Kurangnya motivasi ini juga bisa membuat guru enggan untuk terus belajar dan berkembang, sehingga tertinggal dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 7) Disiplin kerja yang buruk yaitu guru dengan disiplin kerja yang buruk sering terlambat datang ke sekolah, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak

mematuhi aturan sekolah. Hal ini tidak hanya mengganggu proses belajar mengajar dan menurunkan kredibilitas guru di mata murid-murid, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi guru dan murid-murid lainnya.

- 8) Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif yaitu lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif, seperti ruang kelas yang sempit, kotor, dan kurang ventilasi, dapat membuat guru merasa tidak nyaman dan kurang fokus dalam mengajar. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran yang disampaikan oleh guru dan pada akhirnya juga menurunkan kinerja mereka secara keseluruhan. Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif juga dapat menyebabkan guru mudah mengalami stres dan kelelahan, yang lebih lanjut dapat mempengaruhi kinerja guru.
- 9) Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional dapat sangat mempengaruhi kemampuan guru dalam mengajar. Guru yang tidak mengikuti pelatihan secara berkala cenderung ketinggalan dalam pengetahuan dan keterampilan mengajar terbaru. Dampaknya, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran secara efektif dan menarik. Selain itu, kurangnya pelatihan ini juga dapat berimplikasi pada motivasi dan rasa percaya diri guru dalam mengajar.
- 10) Kurangnya akses terhadap sumber belajar berkualitas juga menjadi kendala serius. Guru yang tidak memiliki akses yang memadai terhadap buku teks, jurnal ilmiah, dan teknologi pembelajaran akan kesulitan dalam mempersiapkan materi pelajaran yang relevan dan bermutu. Keterbatasan ini

tidak hanya menghambat pengembangan pengetahuan dan keterampilan guru, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran yang dapat disampaikan kepada murid.

- 11) Beban kerja guru yang tinggi menjadi masalah lain yang signifikan. Guru dengan beban kerja yang berat seringkali tidak memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan materi pelajaran secara mendalam, memberikan perhatian individual kepada murid, dan memeriksa tugas dengan seksama. Tingginya beban kerja ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang signifikan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.
- 12) Gaya Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif, dapat membuat para guru menurun kinerjanya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini berfokus kepada disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri yang terletak di Kecamatan Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Objek kajian yang diteliti hanya disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu
- 3) Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner yang akan disebarakan untuk diisi oleh para responden guru di SD Negeri Se-Kecamatan

Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu dan data sekunder berupa dokumen-dokumen resmi, brosur, website, profil dan struktur organisasi.

- 4) Penelitian ini dilakukan hanya di SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu, sehingga tidak bisa digeneralisasikan pada kinerja guru di SD diluar Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Permasalahan di dalam penelitian ini difokuskan pada mencari kontribusi antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu ?
- 2) Seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu ?
- 3) Seberapa besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu ?
- 4) Seberapa besar kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis.

#### 1) Manfaat Praktisi

- a. Bagi peneliti memperluas basis keilmuan dan sebagai wadah latihan dan pengembangan kemampuan dalam penelitian dan penerapan teori yang telah didapatkan di perkuliahan.
- b. Bagi sekolah Kepala Sekolah, memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah dalam upaya perbaikan kinerja guru
- c. Bagi guru memperluas wawasan guru tentang kontribusi disiplin dan motivasi untuk meningkatkan kinerja dan optimalisasi layanan

d. Bagi dunia pendidikan memperkaya dan menambah khasanah ilmu pengetahuan guna meningkatkan kualitas layanan sekolah.

2) Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang seberapa besar kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, ini dapat memperkaya teori-teori yang mengaitkan faktor-faktor individu dengan pencapaian kinerja dalam konteks pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini membantu memperkuat pemahaman teoritis tentang bagaimana faktor lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja seseorang di tempat kerja.
- c. Memperkaya teori-teori tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam memahami kompleksitas dan dinamika faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru.