

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini merupakan era yang penuh dengan tantangan, sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja.

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan dalam rangka mengembangkan potensi diri manusia dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM pendidikan merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Perilaku dan sifat SDM pendidikan ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM pendidikan menjadi unsur pertama dan sangat penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Tanpa peran aktif SDM, maka media dan peralatan yang canggih tidak akan bermanfaat bagi pendidikan (Hasnadi, 2019).

Pada dasarnya kinerja guru merupakan semua hasil dari apa yang telah dilakukan oleh guru dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah. Hasil lulusan dari setiap sekolah pada dasarnya merupakan cerminan dari apa yang telah dikerjakan oleh guru di setiap sekolahnya. Maka dari itu kinerja guru akan sangat mempengaruhi setiap peserta didik yang sedang menjalankan proses pembelajaran yang dilaksanakan sekolah. Kinerja guru dapat mempertimbangkan unsur utama, unsur pendukung, dan fungsi dari adanya kepemimpinan kepala sekolah yang diyakini dapat menjamin efektivitas keterlaksanaan proses dan hasil pembelajaran serta terdapat temuan tidak optimalnya hasil kinerja yang meliputi kurikulum sebagai sumber kompetensi, pemaknaan kompetensi oleh guru, tampilan kinerja guru yang kurang baik, kelengkapan perangkat pembelajaran, penugasan guru tidak jelas, faktor eksternal yang menghambat motivasi guru, kondisi kerja tidak

kondusif, tidak optimalnya kegiatan supervisi, pengembangan profesi, dan evaluasi kerja, serta terbatasnya sumber pembiayaan (Hasibuan,2016). Sedangkan penelitian lain menjelaskan bahwa “Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kecakapan guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran” Sudrajat (2018).

Oleh karena itu kinerja guru tercermin jika guru melaksanakan unsur-unsur tugas pokok dan fungsinya serta motivasi yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan megembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, jujur dan objektif, bertanggung jawab terhadap tugasnya serta mampu menjadi panutan bagi siswa.

Motivasi Intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi (Siagian, 2004).

Sedangkan peneliti lain menjelaskan bahwa motivasi Intrinsik adalah “pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan”. Oleh karena itu, terdapat pengaruh antar motivasi intrinsik pada bidang pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dengan kinerja (Nawawi, 2009)

Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada aspek fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka guru akan dapat bekerja dengan baik, tetapi lingkungan non fisik juga tidak harus diabaikan, karena ketersediaan fasilitas kerja tidak secara langsung dapat digunakan tanpa didukung ilmu dan keterampilan dalam hal pemanfaatannya.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka guru akan dapat bekerja dengan baik (Sedarmayanti, 2011).

Kualitas guru dalam suatu sekolah dapat dilihat dari aspek disiplin kerja guru. Disiplin kerja dapat di definisikan proses kerja yang dilakukan oleh tenaga Pendidikan yang disertai dengan tingkah laku yang telah dikeluarkan oleh peraturan salah satu organisasi baik lisan, budaya serta tulisan yang termaktub.

Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan guru, karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi modal utama untuk motivasi kemauan untuk bekerja menurut aturan yang ditetapkan berdasarkan peraturan itu sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru demi menjadi solusi yang tepat dan mencapai misi bersama (Aman, 2020).

Peneliti lain menjelaskan Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan (Rofi, 2012).

Peneliti mengambil beberapa Sekolah yang ada di kota Depok yaitu SMK Prisma Depok, Citra Negara, Setia Negara, dari beberapa Sekolah tersebut terdapat berbagai macam jurusan seperti , Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Teknik Komputer Jaringan dan Akuntansi.

Berdasarkan pengalaman peneliti dulu saat masih belajar disalah satu Smk yang ada di Kota Depok yaitu SMK Prisma Depok, terdapat beberapa guru yang tidak optimal dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar salah satunya dapat dilihat dari penyampaian pelajaran yang tidak begitu maksimal seperti tidak memiliki semangat dalam mendidik para siswa.

Ketiga variabel tersebut belum pernah di lakukan penelitian terkait dengan permasalahannya dan peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Insrinsik, lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok.”

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Guru SMK Kota Depok 2019-2021**

No	Indikator Penilaian	Target	2019	2020	2021
			Persentase	persentase	persentase
1	Hubungan Sosial	100%	80%	82%	79%
2	Tekanan pekerjaan	100%	85%	83%	82%
3	Penyelesaian tugas tepat waktu	100%	80%	82%	81%
4	Melaksanakan Pembelajaran	100%	82%	83%	81%
<b>Rata-Rata</b>		<b>100%</b>	<b>81%</b>	<b>82%</b>	<b>80%</b>

Sumber Penilaian Kinerja Guru SMK Kota Depok 2019-2022

Berdasarkan tabel 1.1, data kajian kinerja tahun 2019 sebesar 81%, meningkat menjadi 82% pada tahun 2020, dan menurun menjadi 80% pada tahun 2021. Temuan ini menunjukkan bahwa data kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi guru antara tahun 2019 dan 2021 mengalami fluktuasi. Kinerja Guru masih belum optimal karena belum mencapai 100%.

Penulis ingin memperkenalkan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok dengan memaparkan konteks permasalahan.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok?
3. Apakah disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah pada uraian pada penelitian ini maka tujuan penelitian ini, maka tujuan penelitiannya yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok.

- b. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok .
- c. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok.

## 2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

- a. Manfaat Bagi Lembaga Pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai solusi dalam rangka meningkatkan Kinerja Guru melalui peningkatan Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja.
- b. Manfaat Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman dan mampu menerapkan teori yang telah didapat pada waktu kuliah.
- c. Manfaat Bagi Akademi Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru.

