

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran utama sebagai tenaga pendidik yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan pendidikan (Supardi, 2016).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta membangun hubungan yang baik dengan peserta didik dan lingkungan sekolah (Supardi, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Melalui pelatihan guru mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan dan teknologi pembelajaran. Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru (Dessler, 2017).

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta komitmen terhadap profesi. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik (Hasibuan, 2019).

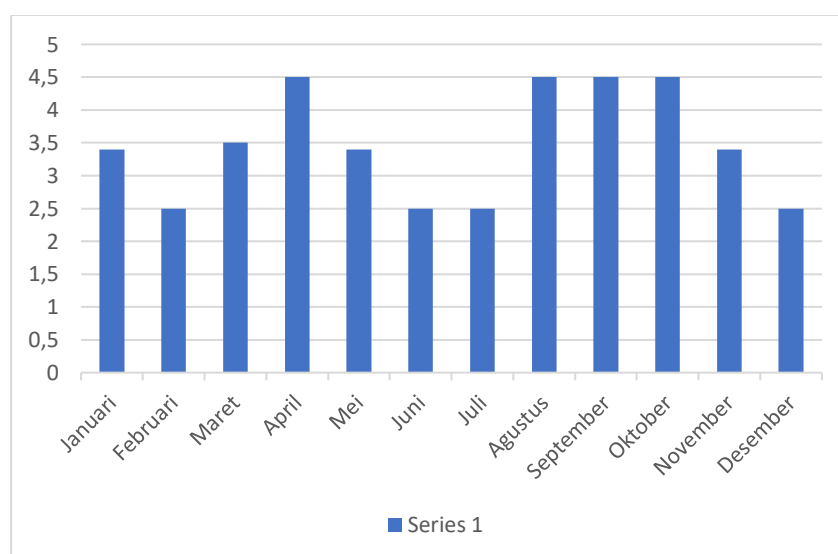
Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja meliputi hubungan antar sesama guru, hubungan dengan pimpinan sekolah, fasilitas kerja, serta suasana kerja di lingkungan sekolah. Apabila lingkungan

kerja berada dalam kondisi yang baik, maka guru akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya (Sedarmayanti, n.d.).

Berdasarkan kondisi di lapangan, pelaksanaan pelatihan guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor menunjukkan bahwa adanya perbedaan. Beberapa guru telah mengikuti pelatihan dan mampu mengimplementasikan hasilnya dalam pembelajaran, namun masih terdapat guru yang jarang mendapatkan pelatihan sehingga proses pembelajaran belum berjalan secara optimal.

Di samping pelatihan, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di sekolah, seperti kehadiran dan ketepatan dalam melaksanakan tugas sesuai jadwal (Hasibuan, 2019). Fenomena tersebut juga terlihat pada guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor, di mana masih terdapat kendala terkait kehadiran pada kondisi tertentu. Hal ini dapat menghambat kelancaran proses pembelajaran, terutama jika tidak tersedia tenaga pengganti.

**Gambar 1.1 Daftar Kehadiran di SMA Boash
(Borcess Ashokal Hajar) Bogor**



Sumber : SMA Boash (Borcess Ashokal Hajar) Bogor 2022

Berdasarkan Gambar 1.1, hasil pengamatan awal di SMA BOASH, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja

guru, seperti belum meratanya pelaksanaan pelatihan, variasi tingkat kedisiplinan, serta kondisi lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan dalam memengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai akan membantu guru dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efektif (Sedarmayanti, n.d.). Berdasarkan kondisi di lapangan, lingkungan kerja di SMA Boash (Borcess Ashokal Hajar) Bogor secara umum tergolong cukup baik, namun masih terdapat beberapa keterbatasan sarana dan prasarana, seperti belum tersedianya ruang komputer dan persediaan air kran yang belum memadai. Keterbatasan tersebut berpotensi mengurangi kenyamanan kerja guru serta memengaruhi efektivitas proses pembelajaran.

Dalam proses pembelajaran, guru juga menghadapi berbagai tantangan, seperti perbedaan karakteristik siswa yang beragam. Kondisi kelas yang kurang kondusif dapat memengaruhi kesiapan guru dalam mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi beberapa faktor penting, yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Boash (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di uraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja guru belum sepenuhnya optimal dalam melaksanakan pembelajaran.
2. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran masih perlu ditingkatkan.

3. Pelatihan belum dilaksanakan secara merata dan berkelanjutan.
4. Penerapan metode pembelajaran inovatif belum maksimal.
5. Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran masih terbatas.
6. Tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran dan kesiapan mengajar masih bervariasi.
7. Komitmen terhadap tanggung jawab profesional masih perlu diperkuat.
8. Sarana dan prasarana pembelajaran belum sepenuhnya mendukung efektivitas pembelajaran.
9. Lingkungan kerja belum sepenuhnya menciptakan kenyamanan kerja.
10. Kondisi lingkungan kerja berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja guru.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor pada tahun penelitian berlangsung.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara silmutan pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Brocess Ashokal Hajar) Bogor?
2. Apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana ketiga variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru sebagai upaya mendukung mutu pembelajaran di sekolah.

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan meliputi:

- 1) Untuk mengetahui secara simultan pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.
- 2) Untuk mengetahui secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.
- 3) Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.
- 4) Untuk mengetahui secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru, serta menjadi referensi bagi penelitian.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yayasan dan manajemen sekolah dalam merumuskan kebijakan

strategis guna meningkatkan kualitas pelatihan, memperkuat budaya disiplin, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi peningkatan kinerja guru.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana pengembangan wawasan dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara empiris.

1.7. Sistematika Penelitian

Untuk menentukan dalam memahami laporan ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi, dan sample definisi operasional dan pengukuran variable, data dan sumber data, alat analisis data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab iii, perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pernyataan pada perumusan masalah).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kumpulan pembahasan yang dilakukan sebagai jawaban rumusan masalah sehingga dapat mengetahui ini dari

penelitian yang dilakukan dan saran bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, informasi melalui internet dan rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

