

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Beberapa tahun terakhir, berbagai tantangan dalam dunia pendidikan semakin meningkat, terutama dalam hal memastikan kualitas pengajaran yang optimal di sekolah. Demi tercapainya sebuah tujuan pembelajaran tidak terlepas dari peran seorang guru. Guru dipandang sebagai kunci keberhasilan suatu pendidikan yang secara langsung menangani proses pembelajaran peserta didik (Efendi & Winarsih, 2022). Ketika melihat dalam penerapannya, beberapa guru sudah banyak menunjukkan kinerja yang baik, mengembangkan keahliannya untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Akan tetapi, tidak sedikit juga guru yang memiliki kinerja yang belum optimal. Berdasarkan data dari Neraca Pendidikan Daerah (NPD) tahun 2023 mengungkapkan bahwa dari total 3,2 juta guru di Indonesia, masih terdapat sekitar 25% guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik minimal S1/D4 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) nasional tahun 2022 menunjukkan rata-rata nilai kompetensi profesional dan pedagogik guru masih di bawah standar minimal yang ditetapkan yaitu 70, di mana rata-rata nasional hanya mencapai 65,06 (Sekretariat Direktorat Jenderal PAUD dan Dikdasmen, 2023).

Permasalahan kinerja guru juga tercermin dari hasil supervisi akademik yang dilakukan pengawas sekolah. Berdasarkan laporan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2023, masih ditemukan beberapa kelemahan dalam kinerja guru, antara lain: (1) kemampuan merencanakan pembelajaran yang masih belum optimal, (2) penggunaan metode pembelajaran yang kurang

variatif, (3) pemanfaatan media pembelajaran yang belum maksimal, dan (4) kemampuan melakukan penilaian hasil belajar yang masih perlu ditingkatkan (Direktorat Jenderal GTK, 2023). Fenomena ini menjadi tantangan utama bagi sekolah, karena kinerja guru akan sangat berpengaruh terhadap pembelajaran peserta didik. Indriawati et al (2022) mendefinisikan kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru.

Fenomena turunnya kinerja guru juga ditemukan peneliti pada guru SMP Di Wilayah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Berdasarkan data dari Laporan Pengawas Sekolah Kecamatan Kepanjen tahun 2023 mengungkapkan beberapa permasalahan terkait kinerja guru SMP, antara lain: (1) keterlambatan dalam pengumpulan administrasi pembelajaran mencapai 35%, (2) penggunaan metode pembelajaran yang masih konvensional sebesar 45%, dan (3) pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi yang masih rendah yakni hanya 40% (Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Kepanjen, 2023). Dilihat dari aspek kedisiplinan, data dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Malang tahun 2023 mencatat tingkat ketidakhadiran guru SMP di Kecamatan Kepanjen mencapai 12%, meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya 8%. Selain itu, tingkat keterlambatan guru dalam memulai pembelajaran juga mengalami peningkatan dari 10% menjadi 15% (BKD Kabupaten Malang, 2023).

Masalah kinerja guru tersebut akan berdampak negatif pada sistem pendidikan, seperti menurunnya kualitas pendidikan, rendahnya minat peserta didik untuk belajar serta rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem

pendidikan (Muyassaroh et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk menangani masalah kinerja guru dengan sungguh-sungguh dan menyeluruh dari berbagai pihak termasuk pemerintah, institusi pendidikan dan masyarakat.

Fenomena kinerja guru penting untuk dibahas karena jika tidak ditangani, hal ini dapat menurunkan minat peserta didik untuk belajar sehingga kualitas pendidikan juga akan menurun. Sedarmayanti (2009) menyatakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja. Kinerja guru juga dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan mengajar, tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja Fatimah et al (2022) Selain itu, Mumtaz et al (2023) memaparkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2009) salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan psikologis yang tidak optimal akan menyebabkan kinerja guru menurun. Menurut Dessler (2016) lingkungan fisik adalah tempat individu bekerja secara signifikan yang berdampak pada semangat dan emosi guru terhadap pekerjaannya, yang meliputi kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, kebisingan, dan keselamatan. Kemudian, Prigantini dan Abdullah (2022) lingkungan kerja psikologis adalah aspek non-fisik dari tempat kerja yang memengaruhi perasaan, sikap, dan perilaku karyawan. Ini mencakup segala hal yang berkaitan dengan interaksi sosial, budaya organisasi, dan suasana emosional di lingkungan kerja. Merujuk pada penjabaran dari Siagian (2014) lingkungan kerja yang dirasa kurang enak dan dianggap tidak memadai akan menimbulkan penurunan kinerja pada guru, guru akan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Sari (2020) menyatakan ketika seseorang

merasa nyaman saat bekerja, mereka akan memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja meningkat.

Korelasi antara lingkungan fisik dan psikologis dengan kinerja guru merupakan topik penting untuk dibahas lebih mendalam. Berbagai penelitian terdahulu mengindikasikan adanya korelasi antara variabel-variabel tersebut. Dari penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, S., & Hidayati, N. (2022) secara simultan kedua variabel berkontribusi sebesar 68.4% terhadap kinerja guru. Pendapat ini juga didukung oleh Rahmawati, D., & Susanto, H. (2023), pada penelitiannya menunjukkan hasil jika lingkungan kerja fisik berkontribusi sebesar 45.6%, lingkungan kerja psikologis berkontribusi sebesar 52.3%, dan kedua variabel secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 71.2. Selain itu pada penelitian Wijaya, A. (2021) menunjukkan hasil jika aspek lingkungan fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebisingan mempengaruhi kinerja guru sebesar 42.3%, sedangkan aspek psikologis seperti hubungan kerja dan keamanan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 38.7%.

Setelah mempelajari berbagai sumber yang digunakan, ditemukan beberapa kelemahan pada penelitian Lestari et al (2022), Kodir dan Rizal (2024), serta Thahir (2019). Salah satunya adalah terbatasnya jumlah populasi dan sampel, yang umumnya hanya mencakup guru di salah satu sekolah. Meskipun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan dalam lingkup sekolah, keterbatasan ini menjadi perhatian. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian serupa dengan memperluas cakupan populasi dan sampel yang lebih luas yaitu guru SMP di Kecamatan Kepanjen kabupaten Malang untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas yang telah dikemukakan, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Psikologis terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang”.

### **B. Rumusan Masalah**

Sebagaimana latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah, apakah terdapat peran lingkungan kerja fisik dan psikologis terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya peran lingkungan kerja fisik dan psikologis terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Studi ini bisa memberikan wawasan baru mengenai peran lingkungan kerja fisik dan psikologis terhadap kinerja guru SMP. Hal ini dapat membantu mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada dan menyediakan dasar teoritis bagi studi lain di masa yang akan datang.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi guru

Memberikan wawasan kepada guru tentang bagaimana lingkungan kerja fisik dan psikologis memengaruhi kinerja mereka, sehingga mereka dapat lebih sadar akan pentingnya menjaga keseimbangan antara kebutuhan fisik dan psikologis di tempat kerja.

b. Bagi sekolah

Studi ini dapat bermanfaat bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, sehingga sekolah dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menimbulkan lingkungan kerja fisik dan psikologis yang kondusif agar meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Studi ini memberikan keterbaruan penelitian dari peneliti selanjutnya sehingga ada pembaruan informasi dari fenomena ini dan tentunya bermanfaat sebagai sumber ilmu dan informasi bagi pembacanya.