

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Allah Subhanahu Wa Ta'ala menyampaikan Firmannya dalam Surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah, " Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan ".

Setiap orang diperintahkan untuk selalu bekerja dengan baik berdasarkan pesan Allah dalam surat At-Taubah ayat 105. karena setiap kegiatan kerja akan dievaluasi dan diberikan penghargaan. Hal ini menjadi penyemangat bagi para pendidik untuk terus meningkatkan mutu dan kuantitas kerja mereka dalam mengemban amanah yang diberikan. Karena Allah, Rasulullah, dan orang-orang yang beriman melihat semua itu dan akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu sarana yang sangat berpengaruh terhadap terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dapat terciptanya generasi berkarakter yang mampu mengaktualisasi diri menjadi ujung kemajuan peradaban. Negara Indonesia

dapat berhasil merdeka karena salah satu faktornya adalah Pendidikan. Pendidikan di Indonesia memang mengalami situasi keadaan yang terus berkembang. Salah satunya Daerah Istimewa Yogyakarta yang mendapat julukan sebagai kota pelajar.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta, mengalami transisi kurikulum pendidikan secara bertahap, dari kurikulum 2013 ke kurikulum merdeka. Siswa dapat belajar sesuai dengan gaya belajar, kecepatan belajar, atau profil mereka berkat kebutuhan kurikulum merdeka akan pembelajaran individual. Diharapkan hal ini akan membantu siswa lebih menguasai kompetensi yang perlu mereka pelajari. Kepala sekolah di seluruh Indonesia saat ini didorong untuk bergabung dengan para inovator kurikulum baru (Kemendikbud ristek, 2024). Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai SMK Negeri sebanyak 1.821 yang terdiri dari Kab. Bantul yang berjumlah 370, Kab. Gunung Kidul yang berjumlah 510, Kab. Sleman yang berjumlah 460, Kab. Kulon Progo yang berjumlah 342, dan Kota Yogyakarta yang berjumlah 137 (Kemendikbud ristek, 2024). Dapat kita lihat bahwa Kab. Sleman menempati peringkat kedua dari banyaknya sekolah di kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini akan difokuskan pada SMK Negeri 2 Depok Sleman yang telah terakreditasi A. SMK Negeri 2 Depok yang dulunya bernama STEMBAYO berdiri pada tahun 1972. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan memutuskan untuk mengganti nama sekolah dari STEMBAYO menjadi SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta pada tanggal 7 Maret 1997. Karena SMK

Negeri 2 Depok terletak di kawasan strategis yang jauh dari kebisingan lalu lintas di Jl. STM Pembangunan, Mrican, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, baik guru maupun siswa dapat merasa nyaman saat mengikuti kegiatan belajar mengajar di sana. Dengan jumlah siswa sebanyak 2.597 orang, yang terdiri dari 1.835 laki-laki dan 762 perempuan, saat ini SMK Negeri 2 Depok menyelenggarakan 11 kompetensi keahlian kejuruan. Setiap hari Senin sampai dengan Jumat pukul 07.00 sampai dengan 15.30 WIB, SMK Negeri 2 Depok menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar (KBM). Sekolah menyediakan ruang kelas, perpustakaan, Masjid Mujahidin, dan fasilitas lainnya untuk memastikan siswa merasa nyaman selama kegiatan KBM.

Kinerja guru yang baik sangat penting bagi instansi karena mereka memiliki peran kunci dalam membentuk masa depan generasi mendatang. Guru yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan standar pengajaran, jadi mengevaluasi kinerja guru adalah cara utama untuk menilai seberapa baik proses pendidikan di sekolah berjalan. Beberapa upaya untuk meningkatkan Kinerja Guru salah satunya adalah manajemen, yaitu kesenjangan antara kebijakan Pendidikan dan implementasinya di lapangan. Terkadang kebijakan yang direncanakan di tingkat Pendidikan tidak selalu mudah dijalankan secara efektif di tingkat sekolah. Hal ini bisa disebabkan beberapa faktor-faktor karyawan yang perlu diupayakan untuk mendukung agar guru bisa bekerja secara optimal. Kasmir (2016) menyatakan Ada dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. kinerja individu adalah kinerja yang

dihasilkan oleh seorang. Sedangkan Kinerja organisasi adalah kinerja Instansi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja guru akan membantu lembaga untuk maju dan memastikan kelangsungan hidupnya di sektor pendidikan yang sangat kompetitif. Seperti prestasi akademik yang baik dengan mempertahankan akreditasi A di sekolah, menyediakan tenaga guru yang berkualitas dan profesional, merekrut peserta didik yang berprestasi dan lain sebagainya. Memiliki jaminan kualitas instansi memiliki standar yang berlaku secara nasional dalam Pendidikan.

Kinerja Guru itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan faktor-faktor lainnya. Setiap instansi akan berusaha untuk meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan tujuan keberhasilan instansi yang berkelanjutan. Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lengkong, *et al.*, 2019). Karena produktivitas keseluruhan suatu instansi akan meningkat jika semakin banyak guru yang berkinerja baik, instansi memiliki harapan yang tinggi terhadap kinerja guru yang baik.

Pencapaian kinerja yang hebat sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh

kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Sulaksono, 2019). Kepemimpinan ditetapkan untuk menjaga kebaikan, tetapi realitas menunjukkan bahwa ada juga Kepemimpinan yang menunjuk gaya yang bertentangan dengan nilai-nilai ideal. Pemimpin tidak bisa mengontrol keinginan maka hasilnya pemimpin yang buruk. Disisi lain juga memberikan pengaruh terhadap bawahannya, pengorganisasian kegiatan dalam mewujudkan target yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, guru dapat berprestasi disebabkan adanya dorongan atau motivasi kerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi Kerja merupakan sebagai keinginan untuk bertindak dalam rangka memenuhi harapan dan mencapai tujuan (Noprian dan Hanifa, 2023). Karena dorongan untuk bekerja sangat penting untuk mencapai suatu tujuan, manusia harus mampu memberikan motivasi kerja terbaik kepada guru dalam organisasi. Faktanya guru tidak saling memotivasi satu sama lain, apabila guru saling memotivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi, dan kinerja guru yang buruk dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah. Akibatnya, orang akan terus-menerus berusaha untuk terlibat dengan rekan kerja mereka dan lingkungan tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Affandi (2018), kinerja seseorang di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan perlengkapan yang memadai. Karena harus membimbing bawahannya

untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, maka pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang lingkungan kerja. Guru akan merasa lebih tenang dalam lingkungan yang mendukung pekerjaannya, memiliki fasilitas yang memadai, dan membina hubungan yang positif dengan atasan dan rekan kerja. Apabila instruktur mampu melaksanakan tugasnya dengan nyaman, aman, sehat, dan optimal, maka lingkungan kerja dianggap baik. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan memberikan kinerja yang terbaik dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian Suriyana, *et al.*, 2024. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini mengambil dua variabel dari penelitian (Suriyana, *et al.*, 2024) yaitu motivasi kerja, dan lingkungan kerja serta digabungkan dalam penelitian ini, bersama dengan variabel baru kepemimpinan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Ditambahnya Kepemimpinan diduga dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Alasannya mengambil penambahan variabel yaitu dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan mengambil dari beberapa jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu. Karena, Kepemimpinan sangat penting bagi instansi untuk mempengaruhi orang lain agar dapat tercapainya tujuan instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari, 2021, Rosdiana, *et al.*, 2023, dan Manalu, 2023, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. Penelitian yang

dilakukan oleh Map, *et al.*, 2020, Suriyana, *et al.*, 2024, dan Pridiansyah, *et al.*, 2024 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Map, *et al.*, 2020), (Suriyana, *et al.*, 2024), dan (Pinto, *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa penulis ingin melakukan penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok.
2. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok.
3. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok.
4. Menganalisis pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi atau acuan bagi penelitian selanjutnya, melalui penggunaan bahan ajar yang bersifat memancing pemikiran dan penambahan referensi informasi, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 2 Depok yang ditinjau dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, serta menambah informasi mengenai manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini perlu dipertimbangkan ketika memutuskan cara terbaik untuk memperoleh kinerja guru yang tinggi, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Kendala-kendala dalam penelitian ini perlu diidentifikasi agar penelitian dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang harus diselesaikan. Hanya ASN dan guru tetap di SMK Negeri 2 Depok yang berpartisipasi dalam survei ini. Penelitian ini menggunakan SMK Negeri 2 Depok sebagai tempat studi untuk menunjukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.