

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran sentral sebagai fasilitator dan agen perubahan yang bertanggung jawab dalam menciptakan generasi yang berkualitas. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru yang maksimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu sekolah. Kinerja ini dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika yang berlaku (Moeheriono, 2012). Dengan kinerja yang maksimal, sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif. Namun, apabila kinerja guru tidak efektif atau tidak mampu memenuhi ekspektasi dan tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh sekolah, maka sekolah tersebut akan menghadapi berbagai hambatan yang menghalangi pencapaian tujuannya (Pusparani, 2021). Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa guru bekerja dengan baik agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan sukses.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3, pendidikan nasional memiliki peran dalam mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter bangsa yang bermartabat guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan utamanya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar tumbuh menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang baik, sehat jasmani dan rohani, berpengetahuan, kreatif, terampil, mandiri, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam sistem pendidikan, guru dipandang sebagai unsur yang paling vital dan berperan besar dalam menentukan keberhasilan pendidikan secara menyeluruh, sehingga perlu mendapatkan perhatian utama. Peran guru selalu menjadi fokus utama dalam berbagai diskusi mengenai pendidikan karena keberadaannya berkaitan erat dengan seluruh elemen dalam sistem pendidikan.

Menurut penjelasan yang dikemukakan oleh Sudarnoto dalam buku Sumardi (2016), kualitas guru memiliki pengaruh paling besar terhadap hasil belajar peserta didik, yakni sebesar 36%. Faktor lain yang turut berkontribusi antara lain manajemen sekolah sebesar 23%, waktu belajar siswa sebesar 22%, dan sarana serta prasarana sebesar 19%. Oleh sebab itu, perbaikan dalam proses pendidikan perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, meningkatkan pencapaian siswa, dan menjamin mutu lembaga pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, Susanto (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan guru menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan Pendidikan. Oleh karena itu, guru profesional tidak hanya dituntut untuk menunjukkan kualitas mengajar yang baik, tetapi juga mampu menjalin hubungan yang positif dengan berbagai pihak dalam lingkungan Pendidikan.

Terkait dengan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa tugas guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran yang berkualitas, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar siswa.

SMKN 11 Bandung merupakan institusi pendidikan kejuruan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi siswa di berbagai bidang keahlian. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, masih ditemukan permasalahan terkait kinerja guru, khususnya dalam hal kinerja guru.

Kuantitas kerja guru merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja guru, karena mencerminkan sejauh mana guru mampu memenuhi beban kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kuantitas kerja tidak hanya diukur dari jumlah jam mengajar yang dipenuhi, tetapi juga ketercapaian tugas

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tambahan seperti penyusunan RPP, penilaian siswa, serta pelaporan administrasi. Namun, hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru di SMKN 11 Bandung yang belum optimal dalam kuantitas kerja, misalnya tidak hadir di kelas sesuai jadwal mengajar, tidak menyelesaikan beban administrasi sesuai waktu yang ditentukan, serta tidak menuntaskan kewajiban penilaian siswa tepat waktu.

Tabel 1. 1
Pra Penelitian Kinerja Guru

Tahun	Guru Tidak Mengajar di Kelas	Guru Tidak Menyelesaikan Administrasi	Guru Tidak Menyelesaikan Penilaian Siswa	Rata-rata Kuantitas Tidak Tercapai
2022	15%	12%	10%	12,3%
2023	18%	14%	13%	15,0%
2024	20%	17%	15%	17,3%

Sumber: WAKASEK SMKN 11 BANDUNG

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa kuantitas kerja guru di SMKN 11 Bandung masih belum optimal dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, sebanyak 15% guru tidak mengajar di kelas sesuai jadwal, 12% tidak menyelesaikan administrasi pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan, dan 10% tidak menuntaskan penilaian siswa tepat waktu, sehingga rata-rata kuantitas kerja yang tidak tercapai mencapai 12,3%.

Pada tahun 2023, angka tersebut mengalami peningkatan, yaitu 18% guru tidak mengajar di kelas, 14% tidak menyelesaikan administrasi sesuai waktu, dan 13% tidak menuntaskan penilaian siswa tepat waktu, dengan rata-rata 15,0%. Kenaikan kembali terjadi pada tahun 2024, di mana 20% guru tidak mengajar sesuai jadwal, 17% tidak menyelesaikan administrasi tepat waktu, serta 15% tidak menuntaskan penilaian siswa sesuai batas waktu, sehingga rata-rata meningkat menjadi 17,3%.

Data tersebut menunjukkan bahwa masalah kuantitas kerja guru masih cukup tinggi, khususnya dalam penyelesaian administrasi dan penilaian siswa

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kondisi ini dapat berpengaruh pada kelancaran proses pembelajaran, keterlambatan pelaporan hasil belajar siswa, serta pencapaian kinerja guru secara keseluruhan.

Menurut Panjaitan (2017), kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekolah. Lingkungan kerja yang ada dapat memberi dampak baik positif maupun negatif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Lingkungan kerja guru mencakup segala aspek yang ada di sekitar mereka selama proses mengajar, baik yang bersifat fisik (seperti ruang kelas dan fasilitas pendukung) maupun non-fisik (seperti hubungan antar guru, siswa, dan pihak manajemen sekolah). Lingkungan fisik yang nyaman dapat mendukung kinerja guru, sementara lingkungan non-fisik yang baik dapat memperkuat hubungan antara guru, siswa, dan sesama rekan guru. Sebagaimana dijelaskan oleh Sedarmayanti (2011), lingkungan fisik meliputi segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan non-fisik mencakup interaksi dalam pekerjaan, baik antara atasan dan bawahan, antar rekan kerja, maupun hubungan dengan pihak lain di luar lingkungan kerja. Lingkungan yang mendukung dan nyaman sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas mengajar.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik, psikologis, maupun sosial, merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Menurut Holid dan Meilani (2018), lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mempengaruhi kondisi fisik, tetapi juga menciptakan atmosfer positif yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Selain itu, kepuasan kerja memegang peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor perantara yang menghubungkan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa puas dalam diri guru terhadap pekerjaannya. Ende dan Firdaus (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Arianto dan Sutaguna (2022), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi jembatan yang memperkuat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Dalam berbagai literatur terdahulu, telah banyak diteliti bagaimana lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru, yang menjadi variabel penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian relevan pernah dilakukan oleh Agus Maulana pada tahun 2017 dengan judul “Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, apabila lingkungan kerja yang mendukung proses belajar mengajar dapat diwujudkan, maka kinerja guru pun akan meningkat.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Reni Listyawati pada tahun 2017 dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru, dan Persepsi Guru Mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran di SMK Swasta Program Keahlian Akuntansi Se-Kabupaten Klaten*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru berpengaruh positif terhadap kreativitas dalam pembelajaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kreativitas guru dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kreativitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Lebih lanjut, Penelitian serupa juga dilakukan oleh peneliti pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Guru SMP Negeri 1 Karangsambung)”. Hasil penelitian tersebut

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja guru. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2016). Teori ini membahas bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi dapat memengaruhi perilaku dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan penerapan pengetahuan di lingkungan kerja. Dalam konteks sekolah, teori ini relevan untuk memahami bagaimana guru dan tenaga kependidikan merespons kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2019), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, seperti motivasi, perilaku kepemimpinan, komunikasi interpersonal, struktur kelompok, perubahan organisasi, dan konflik, serta desain dan persepsi terhadap pekerjaan. Salah satu aspek penting yang ditekankan dalam teori ini adalah sikap individu terhadap pekerjaan, yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Robbins, 2003). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Dengan demikian, teori ini menjadi landasan untuk menganalisis bagaimana kondisi lingkungan kerja di SMKN 11 Bandung dapat memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Mempertimbangkan hasil analisis sebelumnya, kemungkinan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 11 Bandung sangat besar, karena lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan efikasi individu dan kolaborasi tim. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan efektivitas, tetapi juga mendukung stabilitas mental dan emosional guru, yang mempermudah

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pencapaian tugas yang lebih kompleks dalam pembelajaran. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya memperkuat motivasi dan kinerja guru. Hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja menunjukkan bahwa guru yang puas lebih mampu berinovasi dan beradaptasi dalam mengajar. Pengaruh ini juga dipengaruhi oleh bagaimana elemen fisik dan sosial lingkungan diintegrasikan dalam kebijakan sekolah serta peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan yang memberdayakan. Pemahaman ini penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di SMKN 11 Bandung untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di SMKN 11 Bandung, antara lain:

- 1) Bagaimana gambaran kondusifitas lingkungan kerja, tingkat kinerja guru, dan tingkat kepuasan kerja di SMKN 11 Bandung?
- 2) Apakah pengaruh kondusifitas lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 11 Bandung
- 3) Apakah ada pengaruh tingkat lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMKN 11 Bandung
- 4) Apakah ada pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 11 Bandung
- 5) Apakah tingkat kepuasan kerja memediasi antara kondusifitas lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja guru di SMKN 11 Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mencari solusi atas permasalahan yang terjadi di SMKN 11 Bandung, khususnya terkait lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tingkat

Firza Insanudzaky, 2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMKN 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kehadiran guru yang belum maksimal, yang diduga berpengaruh terhadap kinerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui:

- 1) Ada tidaknya gambaran kondusifitas lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat kinerja guru di SMKN 11 Bandung.
- 2) Ada tidaknya pengaruh antara kondusifitas lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja guru di SMKN 11 Bandung.
- 3) Ada tidaknya pengaruh antara kondusifitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SMKN 11 Bandung.
- 4) Ada tidaknya pengaruh antara tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja guru di SMKN 11 Bandung.
- 5) Mengetahui apakah tingkat kepuasan kerja memediasi antara kondusifitas lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja guru di SMKN 11 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan literatur ilmiah di bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan peningkatan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi akademisi dan peneliti dalam mengembangkan pengetahuan serta mengkaji ulang teori-teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan perspektif baru mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut di bidang pendidikan.

2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi SMKN 11 Bandung sebagai dasar dalam mempertimbangkan dan mengambil keputusan terkait pengelolaan lingkungan kerja, peningkatan kepuasan kerja, serta upaya meningkatkan kinerja guru, sehingga tujuan pendidikan dan kualitas pembelajaran dapat tercapai secara maksimal.