

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Institusi pendidikan Yos Sudarso pada tingkat Sekolah Dasar (SD) adalah lembaga pendidikan yang berbasis Katolik milik Yayasan Tunas Karya dan berada di kota Batam. SD ini memiliki empat unit yang masing-masing beralamat di kota Batam, Sagulung, Tanjung Uncang dan Rempang-Galang. Sekolah ini memiliki keutamaan dalam memberikan layanan pendidikan mencakup pembangunan karakter, pengembangan iman, peningkatan pengetahuan, penguatan keterampilan, pembinaan moral, dan pengembangan kesadaran sosial-budaya."

Prinsip utama Yayasan Tunas Karya adalah mengembangkan pemikiran, menyentuh emosi, dan membentuk arah masa depan. Visi dari Sekolah Dasar Yos Sudarso sebagai bagian dari Yayasan Tunas Karya adalah untuk menjadi komunitas yang unggul dalam pendidikan dan kepemimpinan, terinspirasi oleh Tritunggal Mahakudus. Misi sekolah ini adalah menyediakan layanan pendidikan yang profesional dan berkualitas untuk meningkatkan standar pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip universal dan nilai-nilai Katolik. Sisi spiritualnya melibatkan keterbukaan terhadap Roh Kudus, kesetiaan, dan kerendahan hati. (Karya Y. T., Mengenal Yayasan Tunas Karya - Keuskupan Pangkalpinang, 2020:4-10).

Saat ini, SD Yos Sudarso memiliki 142 guru dan 16 orang lain lagi sebagai pramusaji dan tata usaha. Sekolah SD Yos Sudarso terakreditasi dengan nilai A pada angka nominal 96. Sanitasi sekolah meliputi kondisi kantin, jumlah toilet berkebutuhan khusus, dan tipe jamban.

Umumnya ada lima (5) tujuan pendirian sebuah sekolah.

1. Menambah wawasan. Melalui sekolah, setiap orang akan diperkaya dengan bermacam-macam wawasan baru. Dengan demikian menjadi modal untuk meneropong berbagai kehidupan dengan beragam sudut pandang.
2. Mengasah kepribadian. Dengan bersekolah, seseorang tidak hanya diperkaya dengan aspek ilmu tetapi kepribadian juga ditempa. Seseorang bisa mengenal jati dirinya dan mengetahui siapa dirinya yang sebenarnya.
3. Menumbuhkan nilai kepribadian. Sekolah katolik bukan hanya mengandalkan penanaman nilai-nilai pengetahuan semata. Tetapi lebih daripada itu adalah menjadikan sekolah sebagai tempat yang paling cocok untuk menempa kepribadian yang matang. Dengan demikian terciptalah keseimbangan antara otak dan pengolahan batin yang melekat erat pada kepribadian seseorang.
4. Membina relasi sosial. Di sekolah, orang bisa saling mengenal satu sama lain. Mengapa demikian? Karena manusia adalah makhluk sosial maka dia perlu mengenal sesama dan berinteraksi dengan sesama.
5. Membina semangat berprestasi di luar bidang ilmu pengetahuan. Seseorang bisa aktif dalam kegiatan perlombaan dan turut serta di

dalamnya akan mendapatkan penghargaan. Di situlah kemampuan diri seseorang dijunjung tinggi.

Berdasarkan tujuan mulia pendirian sebuah sekolah di atas, Bapak Didiek Dwi Atmadi, Bapak Siprianus Pua, Bapak Marianus Sihotang, Bapak Alfonsus Arianto selaku kepala sekolah SD Yos Sudarso di Kota Batam mensinyalir bahwa dewasa ini ada indikasi yang terjadi di lingkungan sekolah Yos Sudarso bahwa mengalami penurunan di beberapa bidang yang ada pada tenaga guru. Ditambah lagi bahwa tuntunan perilaku duniawi kadang menyeret para guru kepada hal – hal yang tidak diinginkan. Keseringan terlambat masuk ke dalam ruang kelas untuk mengajar menjadi tanda keprihatinan. Di samping itu kemampuan untuk meramu materi dalam rencana pelaksanaan pembelajaran masih belum profesional. Bahkan masih ada yang berprinsip bahwa yang penting bisa mendapat gaji dari sekolah. Oleh karena itu para guru perlu disadarkan dan diingatkan terus-menerus. Berikut pemaparan absensi sebagai bukti kehadiran para guru.

Tabel 1: Absensi kehadiran para guru SD Yos Sudarso, Batam Center.

NO	NAMA PEGAWAI (sesuai urutan daftar gaji)	STATUS KEPEGAWAIAN	JABATAN	TIDAK HADIR				JUMLAH HARI MASUK	KETERAN- GAN (diisi singkat dan jelas)
				S	I	A	K		
1	Didiek Dwi Atmadi, S.Pd., M.M	GT Y	Kepala Sekolah					22	
2	Daniel Susanto Hari Saputro, S.Pd.SD	GT Y	Wakasek	6				14	Sakit
3	Kristo Forus Koesyanto, S.Pd.SD	GT Y	Wakasek	1				19	Sakit
4	Caesilia Bungsu, S.Pd.SD	GT Y	Wakasek					20	
5	Justina Budiningsih, S.Pd.SD	GT Y	Guru					20	
6	Rosdia Wifra Munthe, S.Pd.SD	GT Y	Guru					20	
7	Erwanti, S.Pd.SD	GT Y	Guru					20	
8	Felisia Lie Yin, S.Pd.SD	GT Y	Guru					20	
9	Ririk Sri Rejeki, S.Pd.SD	GT Y	Guru		1			19	Izin
10	Suratmi, S.Pd.SD	GT Y	Guru					20	
11	Yohanes Saptono, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
12	Rohani Juana Purba, S.Pd.SD	GT Y	Guru					20	
13	Emerentiana Leno Odjan, S.Pd.SD	GT Y	Guru					20	
14	Ch. Ninik Sri Haryanti, S.Pd.SD	GT Y	Guru	3				17	Sakit
15	Heryanto Harianja, S.S	GT Y	Guru					20	
16	Hendrina Linong, S.Pd.	PTY	Tata Usaha					20	
17	Asti Fernida Hutagaol, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
18	Santi Herlina, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
19	Charles Naibaho, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
20	Flaviana Mawar Sareng, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
21	Aryanty, S.Kom	GT Y	Guru					20	
22	Stefanus Widodo	PTY	Tata Usaha					20	
23	Mg. Widiastuti, S. I.Pust	PTY	Pustakawan					20	
24	Yohanes Lulu Utomo	PTY	Pramusaji					24	
25	Marta Marisa Susila, S.Pd	GT Y	Guru					20	
26	Dwi Lestari, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
27	Natalia Kristina Emelia, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
28	Suratmi	GT Y	Guru					20	
29	Savitri Noviena	GT Y	Guru					20	
30	Antonius Wahyudi, S.Pd.SD	GT Y	Guru					20	
31	Meria Masriani Napitupulu, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
32	Bornok E. Lumbantoruan, S.Pd.	GT Y	Guru		6			14	Izin Kedukaan
33	Yashinta, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
34	Ropinus Roni, S.Pd.	GT Y	Guru					20	
35	Elisa Maria C. Situmorang, S.Pd.	CAPEG	Guru					20	
36	Nasib Uratmo Manik, S.Pd	CAPEG	Guru					20	

Sumber: Data Kepegawaian SD Yos Sudarso

Setiap guru harus digembleng dengan berbagai cara agar menjadi pribadi yang bermutu dalam segala hal. Ada banyak masalah yang dijumpai di lingkungan sekolah Yos Sudarso. Dari bermacam-macam permasalahan yang ada, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya sebagai berikut:

1. Masalah kedisiplinan guru.

Masalah ini berkaitan dengan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Beberapa contoh masalah kedisiplinan guru yang umum meliputi: keterlambatan: guru sering telambat datang ke sekolah atau terlambat mengajar di kelas. Tidak hadir atau cuti yang tidak jelas. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan mengganggu waktu belajar siswa. Kurangnya persiapan: guru mungkin tidak mempersiapkan diri dengan baik untuk mengajar di kelas, seperti tidak menyiapkan materi pelajaran atau tidak memeriksa tugas siswa dengan cermat. Guru juga mengabaikan tugas-tugas administratif dan kurangnya keterlibatan di sekolah seperti rapat, pelatihan atau kegiatan ekstrakurikuler atau kurang memberi dukungan yang cukup untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

Lewat wawancara dan pengamatan dengan pihak guru, orang tua murid dan beberapa murid, dikatakan bahwa ada guru yang belum disiplin. Hal ini nampak melalui kedatangan ke sekolah setelah acara apel bendera berakhir. Selain dari pada itu, ada juga beberapa guru belum maksimal menggunakan waktu untuk mengajar di dalam ruang kelas. Sementara itu, ada juga beberapa guru yang suka memberi tugas, tetapi

tidak setia memeriksa tugas tersebut dan tidak menyampaikan secara transparan di hadapan para murid.

2. Masalah motivasi guru.

Masalah ini terkait dengan apa dorongan utama untuk menjadi seorang guru. Apakah sang guru hanya mencari uang semata-mata atau memikirkan masa depan negara lewat pendidikan anak-anak. Guru yang tidak termotivikasi dapat merasa sulit untuk membantu siswa mencapai potensi penuh mereka. Mereka mungkin tidak menyiapkan materi pelajaran dengan baik atau tidak memberikan umpan balik yang memadai kepada siswa.

Melalui wawancara dengan beberapa guru dan pihak kepala sekolah, dijumpai jawaban bahwa ada beberapa guru yang tidak murni memiliki motivasi menjadi guru di SD Yos Sudarso di kota Batam. Bahkan ada juga yang terang-terangan mengatakan bahwa sekolah katolik kan banyak uang, jadi yang penting gaji dibayar lancar setiap bulan; itu sudah membanggakan. Lalu beliau membandingkan beberapa sekolah swasta lain yang jatuh-bangun untuk membayar gaji setiap bulan. Hal ini menjadi keprihatinan karena sulit menjumpai para guru yang bermotivasi murni yakni pelayanan yang ikhlas. Dan sudah pasti bahwa seorang pekerja patut mendapat upah. Bukan sebaliknya adalah tidak bekerja yang penting mendapat upah.

3. Masalah lingkungan.

Masalah ini terkait dengan lingkungan fisik di sekolah seperti persoalan sanitasi, kualitas udara atau keamanan sekolah. Lingkungan sekolah SD Yos Sudarso di kota Batam secara fisik luar, terkesan bersih dan rapih. Tamannya juga ditata sedemikian rupa sehingga asri saat memandangnya. Namun sejauh pengamatan kami, ketika kita masuk ke dalam ruangan kelas, ruangan guru, ruangan laboratorium; di sana kita jumpai beberapa keprihatinan. Ruangan rata – rata tidak ber-AC. Ruangan guru, terkesan pemandangan yang kurang apik di atas meja. Di sana nampak buku – buku berserakan. Demikian juga di ruang perpustakaan dan laboratorium belum tertata sebagaimana mestinya.

4. Masalah kinerja kerja guru.

Masalah ini terkait dengan merujuk pada masalah yang berkaitan dengan kualitas pengajaran dan kinerja guru di dalam kelas. Beberapa contoh masalah kinerja guru meliputi: kurangnya keterampilan mengajar, tidak memiliki motivasi yang cukup, kurangnya dukungan administratif, masalah kesehatan atau stress, tidak memiliki ketrampilan manajemen kelas. Lewat wawancara lepas dengan pihak struktural sekolah, dijumpai jawaban bahwa ada guru yang sangat tidak administratif. Materi pembelajaran sering melenceng dari panduan rancangan pembelajaran semester. Lebih memprihatinkan lagi, ada kecenderungan di kalangan guru acap kali membawa masalah rumah tangga sampai ke dalam ruangan

kelas. Dengan demikian lebih banyak emosinya dalam mengajar dan membuat para murid menjadi takut dan trauma. Selain daripada itu, di kalangan para guru juga ada kecenderungan kurang pandai dalam mengajar sehingga para murid kesulitan dalam menangkap isi pengajaran. Lebih fatal lagi pihak kepala sekolah mengatakan bahwa berkali-kali dalam *briefing* sudah diingatkan supaya menjaga perkataan yang diucapkan di hadapan para murid. Kenapa ? Karena para murid itu memiliki daya motorik sangat tinggi untuk merekam kata-kata yang tidak pantas lalu dikembangkannya di hadapan orang tua dan di tengah lingkungan mereka. Hal ini akan mengakibatkan rasa traumatis yang mendalam dan membuat skandal dalam menjaga reputasi nilai nama baik sekolah. (Darmanto, 2020: 34-38)

Selain itu, Andhy Tri Adriyanto dan Agus Prasetyo mengatakan bahwa Studi mengenai motivasi intrinsik menunjukkan bahwa motivasi dari dalam memiliki dampak yang besar terhadap kinerja kerja (Bayu Kurniawan, Fatkhur Risky, Riyan Sisiawan, 2022: 1-7). Sedangkan di pihak lain dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetap tidak signifikan bagi sebuah produktifitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (Laksmiari, 2019: 28-40)

Pada konteks ini, terdapat sebuah fenomena gap yang menunjukkan bahwa sementara motivasi dan disiplin dikaitkan secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja di satu sisi, namun pada sisi lain, meskipun motivasi berpengaruh positif, hal tersebut tidak

secara signifikan terkait dengan kinerja kerja saat menggunakan motivasi sebagai variabel yang berperan sebagai perantara. (Andhy Tri Ardianto & Agus Prasetyo, 2021: 35-45)

Setelah mempelajari realitas yang ada di tengah lingkungan sekolah SD Yos Sudarso di kota Batam dan membandingkan jurnal sebelumnya, maka di sana terjadi adanya gap pengaruh dalam hubungan di antara unsur kedisiplinan dan kondisi situasi untuk meningkatkan efisiensi kerja melalui motivasi merupakan variabel perantara. Oleh karena itu penulis merasa tergerak dan mencoba mengangkat empat masalah yakni dengan memfokuskan penelitian pada: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MENGGUNAKAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah pernyataan yang mempertanyakan sesuatu atau beberapa variabel yang ada dalam suatu fenomena. Variabel merupakan konsep yang memiliki muatan nilai bervariasi, menjadi pembeda antara sesuatu dengan yang lainnya. Identifikasi dilakukan sebagai langkah awal penelitian sebagai cara mendefinisikan masalah dalam penelitian.

Dalam sebuah pendidikan di sekolah, dijumpai banyak masalah. Berikut ada beberapa identifikasi masalah yang ada.

1. Masalah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Ini bisa memiliki dampak yang penting terhadap keberhasilan sekolah dan pencapaian akademik siswa. Kepala sekolah yang efektif dapat memotivasi staf untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.
2. Masalah kedisiplinan guru. Masalah ini berkaitan dengan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah seperti keterlambatan, mengambil jadwal cuti yang tidak disiplin, kelalaian dalam melakukan pembelajaran, dan lain-lain.
3. Masalah motivasi guru. Masalah ini terkait dengan apa dorongan utama untuk menjadi seorang guru. Apakah sang guru hanya mencari uang semata-mata atau memikirkan masa depan negara lewat pendidikan anak-anak. Apakah dalam diri guru tertanap nilai spiritual yang utama bahwa mereka pun berperan untuk mencerdaskan anak bangsa.
4. Masalah kinerja guru. Masalah ini terkait dengan merujuk pada masalah yang berkaitan dengan kualitas pengajaran dan kinerja guru di dalam kelas. Masalah kinerja guru merujuk pada berbagai tantangan dan hambatan yang mempengaruhi kualitas atau efektivitas guru dalam menjalankan tugas mereka sebagai pendidik. Masalah kinerja guru dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi yang berbeda, namun beberapa masalah umum yang mungkin timbul termasuk: kurangnya keterampilan atau pemahaman: Guru mungkin mengalami kesulitan dalam menguasai

materi pelajaran atau metode pengajaran yang efektif. Mereka mungkin membutuhkan lebih banyak pelatihan atau pendidikan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu kurangnya motivasi: Beberapa guru mungkin kehilangan motivasi atau minat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, atau masalah pribadi yang mempengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Juga di dalamnya mencakup masalah kurangnya waktu atau sumber daya: Guru seringkali menghadapi tekanan waktu dan sumber daya yang terbatas. Mereka mungkin memiliki jumlah siswa yang banyak, tugas administrasi yang memakan waktu, atau kurangnya akses terhadap bahan ajar yang memadai.

5. Tuntunan pedoman umum yang dipakai untuk melakukan evaluasi diri dan hubungannya dengan harga diri. Jika mereka merasa tidak dihargai atau tidak ada konsekuensi yang jelas untuk kinerja mereka, guru mungkin kehilangan insentif untuk melakukan yang terbaik. Penting untuk mengidentifikasi masalah kinerja guru dan mencari solusi yang sesuai. Pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan, seperti pelatihan yang baik, dukungan kolaboratif, pengembangan profesional, dan evaluasi yang adil, dapat membantu meningkatkan kinerja guru dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan.
6. Masalah akademik. Masalah ini terkait dengan prestasi akademik siswa, seperti: kurangnya pemahaman materi pelajaran, kelemahan

dalam ketrampilan membaca, menulis dan berhitung atau kurangnya motivasi untuk belajar serta minimnya dukungan dari orang tua.

7. Masalah sosial dan perilaku. Masalah ini berkaitan dengan perilaku siswa di sekolah, seperti kekerasan, intimidasi, gangguan perilaku atau masalah Kesehatan mental.
8. Masalah manajemen dan administrasi. Masalah ini terkait dengan kebijakan sekolah, kurikulum atau manajemen sumber daya manusia, seperti kurangnya dukungan dari kepala sekolah atau keterbatasan anggaran.
9. Masalah lingkungan. Masalah ini terkait dengan lingkungan fisik di sekolah seperti persoalan sanitasi, kualitas udara atau keamanan sekolah.
10. Masalah hubungan antar siswa atau guru. Masalah ini terkait dengan hubungan antar siswa atau hubungan antara siswa dan guru, seperti kurangnya keterlibatan siswa dalam kelas atau kurangnya komunikasi antara guru dan siswa.
11. Masalah kurikulum dan pembelajaran. Masalah ini terkait dengan keefektifan kurikulum dan metode pembelajaran di sekolah, seperti kecenderungan metode pembelajaran yang monoton atau kurangnya ketrampilan guru dalam mengelola kelas.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti melakukan penelitian di lembaga pendidikan Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam. Ada empat unit SD Yos Sudarso yang berada di wilayah Batam Tengah, Sagulung, Batu Aji dan Rempang-Galang. Penelitian berfokus pada efektivitas pendidikan. Guru-guru berpengalaman yang berada dalam lingkungan pendidikan dasar di Yos Sudarso, Batam, menjadi subjek dari penelitian ini. Fokus penelitian tertuju pada empat faktor, yakni motivasi, disiplin, kondisi tempat kerja, dan kinerja para pengajar di Sekolah Dasar Yos Sudarso di Kota Batam.

Sehingga, peneliti membatasi ruang lingkup masalah dengan judul penelitian: **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Menggunakan Motivasi sebagai Variabel Intervening."**

1.4. Rumusan Masalah

Dari informasi latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya dapat diungkapkan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi guru SD Yos Sudarso di Kota Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi guru SD Yos Sudarso di Kota Batam?

3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso di Kota Batam?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso di Kota Batam?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Ada lima tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap motivasi guru SD Yos Sudarso di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru SD Yos Sudarso di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso di Kota Batam.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso di Kota Batam.

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini memberikan hasil baik secara teoritis maupun praktis di dunia manajemen. Di dalamnya mencakup manajemen sumber daya manusia universal dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah pada khususnya.

1.6.1. Implikasi Teori

Pelajaran ini memberikan nilai tambah bagi penulis dengan peningkatan pengalaman serta pemahaman dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terutama di lingkungan para guru di sebuah institusi pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi tambahan dalam penelitian mengenai kinerja guru. Kajian ini juga dapat dimanfaatkan oleh Universitas Putera Batam sebagai rujukan keilmuan dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

1.6.2. Implikasi Lapangan

Secara konkret hasil tulisan ini ditujukan untuk SD Yos Sudarso di kota Batam sebagai tambahan informasi dan bahan pembelajaran yang dapat dijadikan sebagai alat bantu dimasa mendatang untuk merancang dan menentukan cara meningkatkan kinerja guru. Tentu berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dijadikan sebagai ajang untuk evaluasi diri demi kemajuan sekolah.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna mendapatkan gambaran yang benar dan jelas tentang isi dan materi yang dibahas, maka peneliti tetap mengacu pada pedoman penulisan tesis pada Universitas Putera Batam.