

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut, guru menempati posisi yang paling menentukan karena berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1) menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Lebih lanjut, Pasal 10 ayat (1) undang-undang yang sama mensyaratkan setiap guru memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara menempatkan kualitas kerja guru sebagai instrumen utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Meskipun secara regulatif kedudukan guru telah diatur dengan jelas, mutu pendidikan Indonesia pada kenyataannya masih menghadapi tantangan yang serius. Hasil Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 yang dirilis oleh Organisation for Economic Co-operation and Development menunjukkan bahwa peserta didik Indonesia memperoleh skor 366 untuk literasi matematika, 359 untuk literasi membaca, dan 383 untuk literasi sains (OECD,

2023). Ketiga capaian tersebut berada jauh di bawah rata-rata negara anggota OECD yang berkisar pada angka 472 untuk matematika, 476 untuk membaca, dan 485 untuk sains. Rendahnya capaian tersebut tidak dapat dipandang semata-mata sebagai persoalan peserta didik, melainkan juga merupakan cerminan dari kualitas proses pembelajaran yang dirancang dan dilaksanakan oleh guru di satuan pendidikan. Kondisi ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru merupakan agenda yang mendesak dalam upaya perbaikan mutu pendidikan nasional.

Kinerja guru dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks persekolahan, kinerja guru tampak dari kemampuannya menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan evaluasi hasil belajar, serta membina perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Mangkunegara (dalam Firmansyah, 2025) merinci pengukuran kinerja ke dalam empat dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan inisiatif. Keempat dimensi tersebut menggambarkan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari proses, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama dengan sesama warga sekolah, serta kemauan untuk bekerja lebih baik tanpa harus diperintah.

Kinerja guru tidak terbentuk dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Gibson (dalam Aziz, 2020) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ke dalam tiga kategori, yaitu faktor individual yang meliputi kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja; faktor organisasional yang

mencakup kepemimpinan, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja; serta faktor psikologis yang terdiri atas kepribadian, persepsi, dan motivasi. Pengelompokan tersebut memperlihatkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya diarahkan pada pembenahan kompetensi individu melalui pelatihan dan sertifikasi, tetapi juga harus menyentuh pembenahan kondisi organisasional tempat guru bekerja. Di antara faktor organisasional tersebut, lingkungan kerja merupakan aspek yang dialami guru setiap hari dan karenanya memiliki daya pengaruh yang berkelanjutan terhadap pelaksanaan tugas.

Sedarmayanti (2017) membedakan lingkungan kerja ke dalam dua bentuk, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja, seperti ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Adapun lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Cintia & Gilang, 2016). Dalam praktik persekolahan, lingkungan kerja non fisik terwujud dalam bentuk hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan antar sesama guru, komunikasi dalam pelaksanaan tugas, koordinasi, serta kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sekolah. Nitisemito (dalam Maryani dkk., 2022) menambahkan bahwa suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri merupakan kondisi yang semestinya diciptakan organisasi untuk mendukung kerja sama antara atasan, bawahan, maupun pegawai yang berstatus setara.

Secara teoretis, keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) membagi faktor yang berhubungan dengan pekerjaan ke dalam dua kelompok, yaitu faktor motivator yang bersifat intrinsik dan faktor hygiene yang bersifat ekstrinsik. Faktor hygiene meliputi kebijakan organisasi, kualitas supervisi, kondisi kerja, gaji, rasa aman dalam bekerja, dan hubungan antarpribadi (interpersonal relations). Menurut teori ini, apabila faktor hygiene tidak terpenuhi dengan baik, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang pada gilirannya menurunkan semangat dan hasil kerja seseorang (Robbins & Judge, 2017). Apabila ditelaah lebih lanjut, dua di antara faktor hygiene tersebut, yakni hubungan antarpribadi dan kualitas supervisi, merupakan substansi utama dari lingkungan kerja non fisik. Dengan demikian, Teori Dua Faktor Herzberg memberikan landasan teoretis yang kuat untuk menduga bahwa kualitas hubungan kerja antara guru dengan kepala sekolah maupun antar sesama guru di sebuah sekolah akan berimplikasi pada tinggi rendahnya kinerja guru tersebut.

Dugaan teoretis tersebut telah diuji oleh sejumlah peneliti terdahulu dengan hasil yang secara umum mendukung. Penelitian Faisal, Nurhayati, dan Mursalini (2024) di SMP Negeri 2 Kota Solok menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 53,9%. Temuan serupa diperoleh Ramdani dan Abdurahman (2024) yang membuktikan pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru PNS pada MI XYZ Cipanas. Putra dan Kurbandi (2024) juga menemukan pengaruh signifikan

lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18 Kota Bekasi, sementara Rimayanti (2024) melaporkan kontribusi lingkungan kerja sebesar 53,4% terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan. Hasil-hasil tersebut memperkuat posisi lingkungan kerja non fisik sebagai variabel yang layak diperhitungkan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai variabel ini tidak sepenuhnya konsisten. Penelitian Fauzi (2024) di SMP PGRI 1 Buayan justru menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan yang berpengaruh signifikan adalah *perceived organizational support* dan komitmen organisasi. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru bersifat kontekstual, yakni sangat bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, dan dinamika hubungan sosial yang berlaku di masing-masing satuan pendidikan. Adanya inkonsistensi hasil tersebut merupakan celah penelitian (*research gap*) yang menuntut dilakukannya pengujian ulang pada objek dan konteks sekolah yang berbeda, agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi di mana pengaruh tersebut benar-benar terjadi.

Celah penelitian yang kedua terletak pada konteks lokasi. Di lingkup Kota Solok, kajian mengenai kinerja guru memang telah dilakukan, namun belum sepenuhnya mengarah pada variabel lingkungan kerja non fisik. Penelitian Nurhayati dkk. (2023) di SMP Negeri 3 Kota Solok, misalnya, menempatkan kepemimpinan dan stres kerja sebagai variabel utama, sehingga lingkungan kerja belum menjadi fokus kajian. Sementara itu, penelitian Faisal dkk. (2024) yang telah

menguji variabel lingkungan kerja non fisik baru menjangkau SMP Negeri 2 Kota Solok. Dengan demikian, hingga penelitian ini disusun, belum ditemukan kajian empiris yang secara khusus menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Solok, padahal setiap sekolah memiliki iklim organisasi dan pola hubungan kerja yang berbeda sehingga hasil penelitian pada satu sekolah tidak dapat digeneralisasikan begitu saja ke sekolah lain.

Celah penelitian tersebut menjadi semakin relevan apabila dikaitkan dengan kondisi faktual di lapangan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang peneliti lakukan di SMP Negeri 5 Kota Solok pada bulan Agustus 2025 dengan Kepala SMP Negeri 5 Kota Solok serta beberapa orang guru, diperoleh gambaran bahwa hubungan antar sesama guru di sekolah tersebut secara umum telah terjalin cukup baik, terutama dalam bentuk kesediaan saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sekolah. Namun demikian, masih ditemukan sejumlah kondisi yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sebagian guru belum sepenuhnya menguasai tugas-tugas tertentu, khususnya yang berkaitan dengan administrasi sekolah dan pemanfaatan teknologi, sehingga masih sering menggantungkan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kepada rekan kerja. Di samping itu, komunikasi antara guru dengan kepala sekolah dinilai belum berlangsung seintensif komunikasi yang terbangun di antara sesama guru. Kondisi ini terlihat dari penyampaian informasi dan arahan dari kepala sekolah yang lebih banyak berlangsung secara satu arah melalui rapat rutin dan grup pesan, sementara ruang bagi guru untuk menyampaikan kendala maupun masukan secara terbuka masih terbatas. Selain itu, masih

ditemukan sebagian guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran pada awal semester dan meminta bantuan rekan sejawat dalam pengisian administrasi pembelajaran berbasis aplikasi, yang mengindikasikan bahwa penguasaan sebagian guru terhadap tugas administratif dan teknologi masih perlu ditingkatkan.

Apabila dicermati, fenomena tersebut berkaitan erat dengan ketiga indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam penelitian ini. Ketersediaan guru untuk saling membantu menunjukkan bahwa indikator hubungan rekan kerja setingkat telah berjalan, sedangkan ketergantungan sebagian guru pada rekan kerja dalam menuntaskan tugas pribadinya memberi sinyal bahwa indikator kerja sama antar karyawan belum berjalan secara proporsional. Adapun komunikasi yang belum intensif antara guru dengan kepala sekolah berkaitan langsung dengan indikator hubungan atasan dengan karyawan. Jika ditinjau menggunakan kerangka Teori Dua Faktor Herzberg, kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor hygiene di sekolah ini belum sepenuhnya terpenuhi, dan karenanya berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada belum optimalnya kinerja guru. Meskipun demikian, dugaan ini masih bersifat asertif dan memerlukan pembuktian secara empiris melalui penelitian yang terukur.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa terdapat urgensi yang kuat untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja guru, baik dilihat dari sisi tuntutan peningkatan mutu pendidikan nasional, dukungan landasan teoretis, adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, belum tersedianya kajian pada lokasi penelitian, maupun fenomena faktual yang

ditemukan di lapangan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Kota Solok”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris yang bermanfaat bagi sekolah sebagai bahan evaluasi dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik di SMP Negeri 5 Kota Solok yang meliputi hubungan antara guru dengan kepala sekolah, hubungan antar sesama guru, komunikasi, kerja sama, dan suasana kerja diduga belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas guru.
2. Kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Solok dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran masih perlu ditingkatkan.
3. Belum diketahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Solok

C. Batasan Masalah

Untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah serta memiliki pembahasan yang tidak terlalu luas, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Solok.

Penelitian ini hanya mengkaji variabel lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik guru di SMP Negeri 5 Kota Solok?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Solok?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Solok?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja non fisik guru di SMP Negeri 5 Kota Solok.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Solok.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik guna menunjang peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Guru

Memberikan pemahaman tentang pentingnya menciptakan dan menjaga lingkungan kerja non fisik yang kondusif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian yang relevan di masa mendatang.

d. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah di bidang manajemen pendidikan.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari multitafsir terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berikut dikemukakan definisi operasional masing-masing variabel.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik (Variabel X)

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suasana kerja yang tercipta dari kualitas hubungan sosial dan psikologis antarpersonal di lingkungan kerja, yang mencakup hubungan antara guru dengan kepala sekolah, hubungan antarsesama guru, serta hubungan guru dengan staf/tenaga kependidikan, yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya.

2. Kinerja Guru (Variabel Y)

Secara Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat pencapaian hasil kerja nyata guru, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan fungsi, tugas, dan tanggung jawab profesionalnya.



UIN IMAM BONJOL
PADANG