

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada dasarnya merupakan kebutuhan manusia yang digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia (Nuratikoh dan Rony, 2022). Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga kehidupan manusia dapat maju, berkembang dan berhasil (Haji, 2019). Menurut hukum Negara Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Bab 1 Ayat 1 Pasal 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses belajar bagi siswa agar berkembang secara aktif potensinya, spiritual keagamaannya, pengendalian dirinya, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dituntut dari dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. (Hidayat, 2019)

Dalam dunia pendidikan, sekolah merupakan salah satu unsur terpenting karena sekolah merupakan tempat belajar utama bagi setiap orang (Purnamasari, 2018). Di dalam sekolah terdapat berbagai komponen antara lain guru, murid, staf tata usaha, dan komite sekolah (Irawan et al., 2021). Kinerja guru penting untuk diperhatikan karena guru bertanggung jawab untuk menyampaikan materi dan mendidik secara langsung. Tidak semua orang bisa menjadi guru, untuk menjadi guru harus menempuh pendidikan terlebih dahulu, pada jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA sederajat. Seorang guru minimal harus memiliki gelar sarjana, khususnya sarjana pendidikan. Gelar sarjana pendidikan yang diperoleh seseorang

menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kemampuan untuk menjadi guru yang profesional. (Hidayat, 2019)

Seorang pendidik (guru) tidak boleh menyepelekan dalam menjalankan tugas mengajar walaupun sudah menguasai tentang teori Pendidikan (Sopian, 2016). Dalam praktik kegiatan belajar mengajar yang terpenting adalah kepribadian dan kreativitas. Kepribadian guru haruslah baik, menjadi panutan bagi peserta didiknya karena pada dasarnya kata guru berasal dari kata digugu lan ditiru yang berarti diperhatikan dan dicontoh (Hidayat, 2019). Guru juga harus kreatif dalam menggunakan metode dan media pembelajaran. Metode dan media yang digunakan harus bervariasi dan memperhatikan situasi dan lingkungan serta tujuan yang akan dicapai. Sehingga guru harus pandai-pandai mengkoordinasi kelas menjadi menyenangkan, tetapi bermakna agar tujuan pembelajaran tercapai. (Sunarno, 2021)

Guru sebagai salah satu sumber daya sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru bertanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajarannya untuk hasil yang optimal (Irawan et al., 2021). Di dalam dunia pendidikan, guru dianggap profesional bila kinerjanya baik. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik kualitas pembelajaran di kelas. “Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya” (Sudirman, 2006). Menurut (Barnawi dan Arifin, 2014) kinerja guru dapat diartikan sebagai “Sebuah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan”. Kinerja

guru yang baik juga bisa diperoleh dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik. “Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja merupakan faktor penentu lingkungan kerja”. (Sunarno, 2021)

Lingkungan kerja yang baik bisa membangun interaksi kerja yang baik antar orang-orang yang terdapat pada lingkungannya (Lubis, 2020). Guru merasa nyaman menjalankan tugasnya ketika lingkungan kerja mendukung karena lingkungan kerja mempengaruhi suasana hati seorang guru. Jika suasana hati guru sedang tidak baik, maka proses penyampaian materi dari guru ke siswa tidak dapat berjalan dengan baik. (Arianti, 2019)

Guru merupakan role model yang diharapkan dapat memberikan contoh yang baik terhadap siswa, salah satunya melalui kedisiplinan (Iskandar, 2018). (Hasibuan, 2010) menjelaskan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan bukan hanya untuk siswa, namun kedisiplinan guru juga perlu diperhatikan. Sekolah harus memiliki peraturan yang mengikat agar tercipta lingkungan kerja yang tertib. Tanpa dukungan disiplin guru yang baik, hal tersebut akan sulit dilakukan bagi sekolah untuk mencapai visi dan misinya. (Hidayat, 2019)

Keberhasilan pencapaian tujuan Pendidikan terutama ditentukan oleh proses pembelajaran yang dialami siswa. Dengan proses pembelajaran diharapkan adanya peningkatan aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan siswa (Debyan Pratiwi, 2015). Sekolah yang baik dapat dilihat dari kinerja guru yang berada didalamnya, untuk itu kinerja guru perlu diperhatikan dengan baik. Kinerja guru

harus menerapkan terapan yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan, pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran (Suhartini, 2016). Dalam hal meningkatkan kinerja guru, lembaga pendidikan perlu memperhatikan faktor lain seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja diperlukan agar suatu aktivitas yang dilakukan disekitar pekerja dapat berpengaruh dengan dirinya dan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan fisik dan non fisik. (Suhartini, 2016)

Lingkungan kerja SDN Harapan Jaya Bekasi Utara kurang begitu baik dikarenakan tingkat kebisingan dikantor SDN Harapan Jaya Bekasi Utara tergolong bising karena sekolah tersebut langsung berhadapan dengan lapangan olahraga tempat murid-murid mengadakan praktek olahraga, lapangan olahraga yang kecil, bersebrangan juga dengan perusahaan dan juga dipengaruhi oleh lalu lalang kendaraan yang membuat macet lingkungan sekolah. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang diterapkan di SDN Harapan Jaya Bekasi Utara terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu memperhatikan mengenai masalah lingkungan kerja (Sunarno, 2021). Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menyelesaikan tugas sebagai pengajar (Susanto, 2012). Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung

serta berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Iskandar, 2018). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga timbul rasa semangat dan gairah kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang baik (Sunarno, 2021). Mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru (Debyan Pratiwi, 2015). Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. (Debyan Pratiwi, 2015)

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para guru mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para guru tentunya akan semangat dalam mengajar, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga proses belajar dan mengajar menjadi cepat selesai sesuai dengan target (Lestri, 2020). Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan para guru, suasana kerja, hubungan antar guru dengan tenaga kependidikan, dan lain-lain) (Pratiwi, 2015). Secara tidak langsung lingkungan kerja yang ada disekolah menjadi bagian terpenting yang harus diperhatikan. Kemudian fasilitas di SDN Harapan Jaya Bekasi Utara saat ini juga belum memadai. Para guru masih membutuhkan beberapa fasilitas yang dapat menunjang terutama untuk membantu dalam proses belajar dan mengajar. Beberapa diantaranya seperti mesin pengganda atau mesin fotocopy, laptop,



infocus, printer, wifi, toilet guru, toilet siswa, ruangan atau bangunan sekolah yang sudah rusak, lemari arsip dan tata ruang yang harus diperbaiki (Sunarno, 2021). Sebab, ada beberapa ruangan yang masih belum tertata rapih dan perlu dibuatkan ruangan khusus seluruh arsip yang ada. Agar penyimpanan arsip tidak berantakan dan membingungkan saat diperlukan dan tidak mengganggu para guru lain saat proses belajar dan mengajar (Sunarno, 2021). Penurunan kinerja guru disebabkan karena kurangnya fasilitas yang memadai, penataan ruang yang tidak rapih dan bangunan sekolah yang harus diperbaiki. Padahal menurut teori yang dikemukakan oleh Terry dalam (Sedarmayanti, 2009) bahwa : “Tata ruang diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan mesin kantor, perlengkapan kantor, serta perabotan kantor pada tempat yang tepat sehingga guru dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa, dan bebas untuk bergerak sehingga tercapai efisiensi”

Dari teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa suatu faktor penting yang turut menentukan kelancaran dalam bekerja adalah melakukan penyusunan tempat kerja, pemanfaatan ruangan yang efektif terhadap perlengkapan kantor dengan baik, rapi, dan semenarik mungkin sehingga menambah semangat kerja (Islamidina dan Sri Wulandari, 2021). Maka dengan adanya penciptaan tata ruang kerja itu sendiri dapat mencegah penghamburan tenaga dan waktu para guru. Dengan kurang nyamannya tata ruang kantor menyebabkan para guru tidak begitu efektif dalam proses mengajar (Islamidina dan Sri Wulandari, 2021). Selanjutnya, beberapa fasilitas atau alat bantu kerja yang harus ditambahkan. Salah satunya seperti mesin fotocopy, para guru harus keluar kantor untuk memfotocopy beberapa berkas sekolah. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik

juga dapat dijadikan penyebab kualitas kerja menurun. (Sunarno, 2021)

Kinerja yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian atau hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para guru di suatu organisasi atau perusahaan (Tsauri, 2014). (Nuratikoh dan Rony, 2022)

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada para guru (Lubis, 2020). Hasil kerja atau kinerja guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan (Debyan Pratiwi, 2015). Maka diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan, sudah menjadi kehendak dan kesediaan para guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, disiplin kerja merupakan perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku yang dibuat sehingga dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atau instansi. (Nurhasanah, 2019)

Disiplin kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga sekolah (Debyan Pratiwi, 2015). Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan motivasi yang positif kepada para guru (Arianti, 2019). Dengan demikian diharapkan disiplin kerja juga akan terbentuk dengan sendirinya dalam tiap individu (Debyan Pratiwi, 2015). Berdasarkan hasil pengamatan pada saat melakukan kegiatan Program Pengalaman Lapangan (PPL), terkait disiplin kerja

kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Harapan Jaya Bekasi Utara masih belum optimal, dilihat masih ada beberapa guru yang belum menerapkan disiplin dalam bekerja, hal tersebut terlihat dari kehadiran guru tersebut yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Penyebab penurunan kinerja tentunya sangat beragam, namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan di SDN I, II dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi penulis menemukan dua hal yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja guru yaitu yang pertama lingkungan kerja.

Kinerja yang tidak maksimal, disebabkan karena penataan ruang yang kurang maksimal seperti belum menerapkan 5R (Rapi, Ringkas, Resik, Rawat, Rajin), sehingga berdampak pada buruknya konsentrasi pegawai. Semangat kerja yang baik akan ditunjukkan dengan motivasi yang tinggi seperti kedisiplinan karyawan. Sedangkan pegawai dengan semangat yang rendah akan cenderung malas, kurang disiplin dan cepat merasa bosan dalam melakukan pekerjaan. (Islamidina dan Sri Wulandari, 2021)

Sebab lainnya lingkungan kerja kurang mendukung seperti minimnya ruang terbuka hijau yang dapat mengakibatkan tingginya suhu udara di lingkungan sekolah. Selain itu karena salah penempatan kompetensi pegawai yang tidak sesuai bidang yang dilayani, ini akhirnya berimbas pada buruknya pelayanan kepada siswa. (Islamidina dan Sri Wulandari, 2021)

Setiap perusahaan memiliki peran dalam memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada para guru, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi proses dan hasil kerja guru dalam memenuhi standar baik fisik seperti penerangan,



kebersihan, keamanan, tata ruang, sirkulasi udara dan masih banyak lainnya dan non fisik seperti hubungan antara guru dengan pimpinan atau atasan, hubungan guru dengan sesama rekan kerja dan kelancaran komunikasi di dalam tempat kerja (Farida dan Hartono, 2015). (Suhartini, 2016)

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kenyataan menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kedisiplinan sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan pengamatan dan data kehadiran dan ketidakhadiran guru yang penulis peroleh menunjukkan masih ada guru yang memiliki disiplin kerja rendah. Hal ini dikarenakan masih ada guru datang ke sekolah tidak tepat waktu. Kecenderungan guru hadir di sekolah waktunya ketika akan mulai jam mengajar. Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan aturan yang ada. Kondisi ini dapat dilihat dari data kehadiran dan ketidakhadiran guru dimana persentase tertinggi guru hadir tepat waktu selama tahun 2022/2023 belum ada yang mencapai 100% yang tertinggi hanya 81% yaitu pada bulan Oktober dan rata-rata guru hadir tepat waktu dalam tahun ajaran 2022/2023 hanya 72% yaitu sebanyak 38 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara pada bulan September sampai bulan Desember 2022 menunjukkan bahwa disiplin kerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru yang terlambat masuk mengajar, bahkan masih ditemukan beberapa guru mengajar tanpa memiliki Perangkat Pembelajaran (RPP), kemudian sebagian guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai keinginannya masing-masing, sehingga kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan RPP dan data mengenai RPP dapat diketahui

bahwa guru yang membuat dan menyerahkan RPP tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan masih di bawah yang diharapkan, ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SDN Harapan Jaya Bekasi Utara masih kurang/belum sesuai dengan yang diharapkan dalam ketepatan penyerahan RPP. Dimana persentase tertinggi guru yang menyerahkan RPP sesuai jadwal selama tahun 2021/2022 belum ada yang mencapai 100% yang tertinggi hanya 53% yaitu pada semester II/2021. Begitu juga untuk tahun 2022/2023, guru yang menyerahkan RPP belum ada yang mencapai 100% yang tertinggi hanya 55% yaitu pada semester I/2022. (Iskandar, 2018)

Dari kedua fenomena tersebut dapat dinyatakan kinerja guru SDN Harapan Jaya Bekasi Utara belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru tersebut disinyalir disebabkan oleh lingkungan sekolah dan disiplin kerja. Kinerja yang baik dalam organisasi merupakan sebuah pencapaian akhir tujuan organisasi (Iskandar, 2018). Kinerja yang baik berkaitan dari hasil yang dicapai oleh pegawai dalam organisasi yang dapat bersifat baik atau buruk. Sebuah organisasi pasti menginginkan sebuah pencapaian hasil kinerja pegawai yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja guru itu baik atau tidak tergantung faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain mencakup: daya tarik pekerjaan, disiplin, upah atau insentif, motivasi kerja, kemauan dan perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan kerja dan suasana atau iklim kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan. (Iskandar, 2018)

Para guru melaksanakan waktu kerja sebanyak enam hari (Senin-Sabtu) jam kerja pukul 07.00-14.00 WIB. Adanya fenomena permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja pada SDN Harapan Jaya I. Hal ini dapat dilihat dari tabel rekapitulasi absensi guru di SDN Harapan Jaya I Bekasi Utara, berikut ini :

Tabel 1.1 Rekap Data Absensi Guru di SDN Harapan Jaya I

No	Bulan	Jumlah guru	Jumlah guru yang terlambat	Persentase
1	Agustus 2022	18	4	22,2 %
2	September 2022	18	4	22,2%
3	Oktober 2022	18	5	27,7%
4	November 2022	18	2	11,1%
5	Desember 2022	18	3	16,6%

Sumber : SDN Harapan Jaya I, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa persentase keterlambatan guru pada bulan Agustus sebesar 22,2%, pada bulan September 22,2%, bulan Oktober 27,7%, bulan November 11,1%. Dan bulan Desember 16,6%. Dapat dilihat bahwa kedisiplinan guru SDN Harapan Jaya I masih kurang disiplin datang ke sekolah, masih ada yang terlambat datang ke sekolah. Dari hal ini jika terus menerus dilakukan dapat berdampak negatif terhadap siswa dan siswi. Permasalahan disiplin kerja dan kinerja guru merupakan permasalahan yang penting terkait peningkatan kualitas pendidikan sehingga permasalahan tersebut menjadi perhatian pemerintah dan pihak-pihak terkait.

Fenomena permasalahan tersebut juga dirasakan di SDN I, II, dan III

Harapan Jaya Bekasi Utara. Berdasarkan data absen, didapatkan informasi bahwa kedisiplinan guru di SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara masih menjadi permasalahan, masih terdapat guru yang datang terlambat ke sekolah. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Sekolah, ada beberapa dari data absen terlihat hadir tetapi sebenarnya ada beberapa guru yang pada saat itu tidak terlihat hadir seperti sedang berada di luar kota, izin, sakit atau sedang dinas luar. Ada beberapa guru yang kurang disiplin dengan peraturan berpakaian di sekolah. Kemudian ada beberapa guru yang keluar kantor sebelum jam kerja selesai. Fakta menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru di SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi.

Tabel 1.2 Rekap Absensi Guru di SDN Harapan Jaya II

No	Bulan	Jumlah guru	Jumlah guru yang terlambat	Persentase
1	Agustus 2022	24	17	70.8%
2	September 2022	24	13	54.16%
3	Oktober 2022	24	12	50%
4	November 2022	24	7	29.1%
5	Desember 2022	24	12	8.3 %

Sumber : SDN Harapan Jaya II, 2022

Berdasarkan tabel absensi guru diatas terlihat bahwa persentase keterlambatan guru pada bulan Agustus sebesar 70.8%, pada bulan September 54.16%, bulan Oktober 50%, bulan November 29.1% dan bulan Desember 8.3%.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan guru di SDN Harapan Jaya II masih kurang disiplin datang kesekolah, masih ada yang datang terlambat kesekolah.

Tabel 1.3 Rekap Absensi Guru di SDN Harapan Jaya III

No	Bulan	Jumlah guru	Jumlah guru yang terlambat	Persentase
1	Agustus 2022	11	5	45.4 %
2	September 2022	11	8	72.7%
3	Oktober 2022	11	7	63.6%
4	November 2022	11	6	54.5%
5	Desember 2022	11	9	81.8%

Sumber : SDN Harapan Jaya III, 2022

Berdasarkan tabel absensi guru pada SDN Harapan Jaya III diatas terlihat bahwa persentase keterlambatan guru pada bulan Agustus sebesar 45.5%, pada bulan September 72.7%, bulan Oktober 63.6%, bulan November 54.5% dan bulan Desember 81.8%. Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan guru di SDN Harapan Jaya III masih kurang disiplin datang kesekolah dan masih ada yang datang terlambat kesekolah.



## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Mengacu pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Akademis

Penelitian ini merupakan suatu syarat untuk meraih gelar sarjana dan merupakan sarana untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan bagi peniliti mengenai kinerja guru.

## 2. Praktis

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi SDN Harapan Jaya Bekasi Utara dalam mengukur kinerja guru untuk evaluasi perbaikan terus menerus untuk kedepannya.

### 1.5 Batasan Masalah

Mengingat luasnya bidang penelitian ini, keterbatasan kemampuan peneliti, tempat dan waktu yang dirasa kurang cukup, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di 3 sekolah, yaitu SDN Harapan Jaya I, SDN Harapan Jaya II, dan SDN Harapan Jaya III.
2. Responden adalah guru di SDN Harapan Jaya I, SDN Harapan Jaya II, dan SDN Harapan Jaya III Bekasi Utara Kota Bekasi.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas materi-materi yang disajikan pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sedemikian rupa untuk mempermudah dipahami, penulis membuat sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari

topik penelitian pada umumnya yaitu teori kinerja guru, lingkungan kerja, disiplin kerja berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terhadulu yang melandasi penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang design penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sample, motode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan gambaran umum organisasi, pelaksanaan penelitian, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dengan menerapkan konsep penelitian

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan rekomendasi yang berkaitan dengan hasil penelitian pada bab IV serta saran yang diberikan berkaitan dengan kesimpulan.