

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal paling penting dan kunci utama yang dimana sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya sebuah tujuan dan terciptanya hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia (SDM), terutama yang mengenai lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para pegawai merasa nyaman, membuat suasana bekerja menjadi tenang dan tidak membuat cepat jenuh dalam bekerja, sehingga para pegawai akan merasa puas dengan hasil kerja masing-masing. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan akan cepat merasa bosan dan apa yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan yang diinginkan dan akan menghambat pelaksanaan terhadap tugas maupun pekerjaan dari masing-masing.

Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi pelajar untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana, Pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir dan menciptakan SDM yang unggul. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Adapun factor pertama dan dikatakan sebagai permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu factor lingkungan yang tidak baik rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahalnya biaya Pendidikan (Kasim, 2021). Elemen yang menjadi kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka kinerja guru harus benar-benar diperhatikan karena kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Maka yang dikembangkan dalam

penelitian ini adalah mengenai faktor dari luar yaitu lingkungan kerja dan faktor dari dalam yaitu kepuasan kerja. Maka dari hal itu sarana dan prasarana harus terpenuhi sesuai dengan kebutuhan para guru agar proses dalam pengembangan karakter terhadap para siswa mampu menghasilkan sdm yang berkualitas. Faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja para pegawai dengan adanya faktor lingkungan yang baik maka akan menimbulkan aura positif terhadap kinerja guru dan sebaliknya Ketika lingkungan kerja tidak baik akan menghasilkan kinerja yang tidak baik.

Lingkungan dalam instansi Pendidikan memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan kinerja guru, dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terlihat fisiknya yang dimana berhubungan dengan organisasi perusahaan atau dunia pendidikan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dan disiplin karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi, disiplin dan prestasi yang (Panjaitan, 2017).

Faktor kedua yang mempengaruhi dalam kinerja individu didalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Guru sebagai manusia yang memiliki sifat manusiawi, yang memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sebagaimana kondisi lingkungan yang ada dan memiliki nilai yang berlaku pada dirinya. Oleh karena itu kepuasan yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh guru terhadap sekolah apabila kepuasan para guru telah terpenuhi maka gurupun akan lebih semangat dan disiplin dalam melakukan belajar mengajar agar terciptanya sdm yang berkualitas.

Bentuk fisik dari lingkungan kerja yang baik seperti halnya penerangan cahaya yang cukup, tempat yang nyaman dan bersih, tersedianya fasilitas yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang tidak berlebihan akan membuat lebih konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan maka ini akan sangat membantu dan berpengaruh langsung terhadap kinerja

para karyawan sehingga akan berdampak hal yang positif bagi instansi perusahaan maupun lainnya.

Kepuasan kerja mampu menentukan sikap para pegawai terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) Dalam Jurnal (Ilahi et al., 2017) mengemukakan bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut” maka dari itu apabila karyawan memiliki ukuran atau tingkat kepuasan tersendiri maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan beda halnya ketika para karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap lingkungan ataupun hal lainnya maka akan memberikan efek yang negative bagi instansi tersebut.

Input adalah sesuatu hal yang diberikan pekerja pada sebuah instansi seperti halnya, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lain-lain. “kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervise, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan” (Ivancevich *et al*, 2007). Dalam jurnal (Ilahi et al., 2017). Dari kepuasan juga akan menimbulkan komitmen dan kedisiplinan dari para pekerja sehingga hal positif akan mewarnai dalam lingkungan kerja dan hasil yang dikerjakan akan memuaskan.

Kedisiplinan guru bersangkutan dengan tempat dimana ia bekerja. Bagi guru, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya dan akan meningkatkan kedisiplinan guru. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja guru yang rendah menunjukkan bahwa guru tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya yang menjadi penyebabnya antara lain faktor dari lingkungan kerja, akibatnya guru tidak bersemangat untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan guru tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Disaat melakukan pekerjaan, pegawai akan menilai pekerjaan yang mereka lakukan. Contohnya tugas yang mereka lakukan tidak menimbulkan kesulitan maupun kebosanan bagi para pegawai, tugas yang dikerjakan sesuai dengan minat dan kemampuan dari masing pekerja. Pekerjaan yang dilakukan menimbulkan rasa senang dan rasa percaya diri dan memberikan tanggung jawab. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai membutuhkan rekan kerja yang mampu bekerjasama menyelesaikan pekerjaan, pegawai akan merasa bergairah dan senang dalam bekerja apabila memiliki rekan kerja yang memiliki hubungan baik antara satu sama lain. Begitu pula seperti tenaga pengajar atau guru, apabila setiap pengajar memiliki tujuan yang sama sesuai dengan apa yang telah diperintahkan atasan maka akan tercipta lah sebuah keharmonisan dalam lingkungan tersebut dan terjalin komunikasi yang baik.

SMP Negeri 22 Kota Bekasi adalah sebuah sekolah yang didirikan sejak tahun 1996 sebelumnya sekolah ini bernama SMP Negeri 16 Bekasi. Kepala sekolah SMP Negeri 22 Kota Bekasi saat ini adalah Bapak Samsudin, M.Pd. Beliau menjabat sebagai kepala SMP Negeri 22 Kota Bekasi sejak tahun 2020, pada saat ini SMP Negeri 22 Kota Bekasi memiliki jumlah tenaga pegawai guru baik honorer maupun PNS adalah sebanyak 55 Guru.

Sedangkan ruang kelas di SMP Negeri 22 Kota Bekasi berjumlah 29 ruangan yang dimana terbagi kedalam beberapa kelompok atau tingkatan. Dalam sejarah SMP Negeri 22 Kota Bekasi, sejauh ini dari segi prestasi siswa, disiplin pegawai, bahkan mengakibatkan mutu Pendidikan dan prestasinya mengalami pasang surut, sesuai dengan kepemimpinan, factor lingkungan, dan kepuasan pegawai, sehingga terjadilah produktivitas, semangat kerja yang menurun dan dapat memberikan hal negative terhadap kemajuan sekolah tersebut.

Demikian juga dengan fenomena yang terjadi pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi, suasana kerja yang kurang kondusif, kelas yang tidak memiliki AC, akses menuju sekolah banjir apabila hujan deras, tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut.

Fenomena yang dihadapi guru SMP Negeri 22 Kota Bekasi berkaitan dengan kepuasan kerja adalah Pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya salah satu contohnya guru yang masih kurang dalam menguasai materi yang akan di ajarkannya, Ketika diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang di tetapkan, masih ada pekerja yang tidak menggunakan tanda pengenal, ruangan kelas tidak memiliki AC, fasilitas dapat dikatakan masih kurang dalam menunjang pembelajaran.

Sebuah instansi yang memberikan kenyamanan, fasilitas maupun hal lainnya yang dibutuhkan para pegawai, akan membuat para pegawai merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang di embannya. Ketika sebuah instansi memberikan pelatihan maupun memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan pegawai dan disiplin pegawai akan meningkat seiring berjalannya baik buruknya lingkungan kerja dan kepuasan dalam bekerja. Sutrisno (2009) Dalam jurnal (Ilahi et al., 2017) berpendapat bahwa: karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan. Ketika factor lingkungan dan kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang buruk dan akan mempengaruhi kedisiplinan guru, maka dari itu dengan adanya fenomena ini peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi”**, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi acuan dan pertimbangan bagi instansi tersebut untuk memperbaiki lingkungan kerja agar menimbulkan kepuasan bagi guru dan membuat guru lebih termotivasi untuk berkembang dan kompeten sehingga menjadi guru yang baik dalam disiplin kerja dan mampu menciptakan SDM yang berkualitas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang, Adapun permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah terdapat Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja guru di SMP Negeri 22 Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin kerja Guru di SMP Negeri 22 Kota Bekasi?

3. Apakah terdapat Pengaruh lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMP Negeri 22 Kota Beekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Guru. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 22 Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 22 Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja di SMP Negeri 22 Kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Guru

Adapun bagi guru nantinya penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan ataupun yang mungkin nantinya dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut terutama tentang Lingkungan Kerjadan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru.

2. Bagi Instansi Sekolah

Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan mampu merubah dan menjadi bahan evaluasi dalam membenahi kondisi lingkungan yang ada saat ini menjadi lebih baik agar nantinya tercipta kepuasan kerja guru dan meningkatkan kreativitas guru, prestasi-prestasi dan mampu menciptakan lulusan siswa terbaik maupun SDM yang unggul dan berkualitas.

3. Bagi Peneliti

Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja Guru bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

4. Batasan Masalah

Terdapat banyak masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini, namun penulis perlu untuk membatasi masalah menjadi terperinci dan jelas agar menghasilkan pemecahan yang terarah dan berhasil. Tulisan dalam penelitian ini hanya berfokus pada “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMPN 22 Kota Bekasi”.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan dalam skripsi ini, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini membahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini peneliti menjabarkan objek dan subjek dalam penelitian, lokasi dan waktu penelitian, Populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam Bab ini peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh dalam penelitian ini dan pengumpulan data serta pembahasab penelitian.

BAB V : Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.