

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pendidikan adalah lembaga atau organisasi yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan, mulai dari tingkat dasar hingga pendidikan tinggi. Instansi pendidikan bertujuan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik dan mengembangkan potensi serta pengetahuan mereka. Pemerintah resmi menetapkan profesi guru menjadi pekerja lepas setara dengan 4.444 profesi lainnya. Hal ini diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk menjadi pemimpin dalam perbaikan proses pembelajaran, sehingga berujung pada peningkatan mutu pendidikan (Latiana, 2019)

Pemerintah Republik Indonesia melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk meningkatkan jumlah dan kualitas guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta memberikan perlindungan hukum bagi pendidik untuk meningkatkan kemampuan mereka dan meningkatkan keterlibatan siswa. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup semua aspek pengelolaan sumber daya manusia, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan dengan baik, sederhana, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Syofian, 2023)

Menurut Ciptoningrum sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak terselesaikan dengan baik.

Menurut (Nurullita et al., 2023) SDM suatu faktor sangat penting bahkan tidak dari sebuah organisasi yang dapat dilepaskan, instansi SDM merupakan penentuan kunci perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa perseorangan di sebuah organisasi

yang akan dipekerjakan sebagai penggerak, perencana, dan pemikir untuk mencapai misi organisasi perusahaan itu. Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja dari tenaga pendidik selain dari pengelolaan sumber daya adalah lingkungan kerja. Secara umum lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan beraktifitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya, dengan lingkungan yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri menjadi lebih baik sehingga memudahkan pencapaian visi dan misi yang ditentukan dan juga mampu untuk melaksanakan tugas karyawan dengan baik, lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik (Ferawati, 2017).

Lingkungan kerja merupakan bagian yang perlu diperhatikan karena pekerja sangat membutuhkan tempat yang nyaman dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan, suatu instansi, pada dasarnya instansi yang memiliki area kerja yang terpelihara dengan baik memberikan hal yang positif pada kegiatan pekerja dalam kinerja (T. Kusumawati et al., 2022)

Menurut Mahendra, (2015) terciptanya lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru serta mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik secara optimal. Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Selain faktor lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan Tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

SMAN 12 Bekasi merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan pemerintah yang berada di Jl. I Gusti Ngurah Rai Kranji, Bekasi Barat. Sekolah ini terletak di pinggir jalan raya dan bisa di akses menggunakan transportasi pribadi maupun transportasi umum. SMAN 12

Bekasi mempunyai 3 jurusan yaitu IPA (Ilmu Pengetahuan Alam), IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial), dan Bahasa. Guru yang ada di SMAN 12 Bekasi berjumlah 66.

Demi mewujudkan visi dan misi sekolah tersebut, SMAN 12 Bekasi harus mampu berupaya untuk mengoptimalkan kinerja para gurunya sebagai tenaga pendidik dari sebuah proses pembelajaran yaitu dengan memperhatikan dan mengubah beberapa aspek yang ada. Melihat berbagai uraian di atas, tentang pentingnya keadaan lingkungan kerja dan sikap disiplin kerja seorang guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 12 Bekasi, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut. Sehingga judul yang diangkat oleh peneliti adalah: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka yang menjadi masalah penelitian adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Bekasi.
2. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Bekasi.
3. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan/manfaat yang ingin didapatkan dari penelitian ini, sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis

Hasil skripsi ini diharapkan menjadi tambahan literatur pengetahuan khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dan diharapkan menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi suatu organisasi/instansi yang mengalami jenis permasalahan yang sama. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi perbandingan antara pengetahuan teoritis dan studi lapangan serta menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi pembelajaran dengan perubahan sistem sistem yang diberikan oleh peneliti dalam pengembangan potensi dan kualitas yang dimiliki para guru sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di SMAN 12 Bekasi. Serta memberi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi suatu organisasi/instansi yang mengalami jenis permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk mengetahui isi dari masing – masing bab tugas akhir ini, maka disusun secara singkat dari BAB 1 sampai BAB 5, yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi beberapa sub bab yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan. Tujuan dan manfaat penelitian memiliki beberapa hal yang harus dicapai pada latar belakang masalah dan rumusan

masalah. Pada bagian akhir bab 1, yaitu sistematika tugas akhir, diuraikan mengenai kesimpulan setiap bab di dalam skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisi tinjauan pustaka dan landasan teori dapat membuat uraian tentang teori yang relevan dengan pokok pembahasan, penemuan penelitian terdahulu yang terkait dengan tema pembahasan kerangka berpikir dan hipotesis. Telaah Pustaka mencakup kajian – kajian sebelumnya yang dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti, dan perumusan hipotesis sebagai hasil akhir dari kajian teoritis dan empiris.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dapat memuat secara rinci mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, definisi konsep dan variabel penelitian serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan yang berisi tentang hasil analisis serta pembahasan terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Bekasi.

BAB V PENUTUP

Pada bab kelima atau penutup yang berisi tentang kesimpulan atas pengujian dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Dan bagian akhir skripsi ini berisi daftar pustaka, dan lampiran – lampiran.