

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha membina dan mengembangkan kepribadian manusia baik jasmani, meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan dan mencari solusi atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan di dalam mencapai tujuannya. Menurut UU No. 20 tahun 2003, pengertian pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara.¹

Dalam sebuah lembaga pendidikan terdapat organisasi yang memiliki berbagai sumber daya yang diperlukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut yaitu finansial, fisik, sumber daya manusia, teknologi dan sistem. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menentukan arah dan perubahan suatu lembaga. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila tujuan lembaga tercapai.²

¹ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1), (*Tentang Pengertian Pendidikan*), hlm. 3

² Deni Kurniadi, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*, (Bandung: 2012), hlm. 5

Lembaga sekolah memiliki sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan pembelajaran yaitu seorang guru. Guru sebagai sumber daya yang potensial tetapi guru tidak bisa disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuannya dalam bekerja. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah maupun menengah atas.³

Dalam melaksanakan kewajibannya guru perlu mendapatkan fasilitas serta dorongan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga kinerja guru berjalan dengan optimal.

Menurut Barnawi dan Arifin “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.⁴

Susanto menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja guru yang baik ialah “ guru yang memiliki banyak keterampilan atau semua persyaratan tentang dirinya, sehingga baginya pekerjaan mengajar itu seperti pekerjaan yang baik yang ia bawa dengan sepenuh hati.”⁵ Susanto merangkum tiga kegiatan kinerja guru yang meliputi: (1) perencanaan pembelajaran, (2) praktik pembelajaran, dan (3) penilaian pembelajaran.⁶

³ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 8 ayat (1), Tentang Guru dan Dosen

⁴ Barnawi dan M. Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014) hlm. 13

⁵ A. Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar* (Jakarta: Kencana Purnada Media Grup, 2013), hlm. 31.

⁶ A. Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar.*, hlm. 37

Kinerja guru juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru. Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Hal yang bias menyebabkan penurunan kinerja guru dari lingkungan fisik antara lain, 1) lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti kurangnya pencahayaan dalam ruangan sehingga terasa lembab, 2) perlengkapan kegiatan belajar mengajar yang belum memadai.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga dapat menjadikan penyebab kualitas kerja menurun. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: 1) hubungan komunikasi yang tidak harmonis sesama guru maupun dengan kepala sekolah, 2) jaminan kerja yang dirasakan kurang memadai, 3) jenjang karir yang belum jelas terkait dengan kelangsungan guru dalam berkerja di lembaga tersebut. Lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik pula terhadap individu seorang guru. Dilihat dari masalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, perlu adanya dorongan seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhi. Tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap guru dapat menimbulkan perbedaan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja.

Disiplin kerja sebagai salah satu faktor dalam kinerja guru karena suatu proses latihan pada guru agar dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat

menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi pribadi masing-masing. Disiplin belum dinyatakan efektif jika melaksanakan disiplin kerja itu hanya berdasarkan ketakutan, karena bawasannya disiplin adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi.⁷

Disiplin kerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Kinerja seorang guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penelitian ini alasan peneliti memilih judul karena SMAN 1 Pacet memiliki lingkungan kerja yang bagus, dalam arti didalam lembaga itu sendiri terjalin hubungan komunikasi yang harmonis antara kepala sekolah dengan para guru maupun sesama guru dan karyawan. Selain itu fasilitas di SMAN 1 Pacet juga menjadi salah satu faktor dalam kinerja guru, karena fasilitas yang memadai dan mempermudah kinerja guru. Hal ini di SMAN 1 Pacet adalah satu-satunya sekolah menengah atas yang mempunyai status sekolah negeri di Kecamatan Pacet, Sehingga menjadi alasan peneliti memilih judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Pacet".

⁷ Bintaro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: 2005), hal. 95

B. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Pacet?
2. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Pacet?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Pacet?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

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

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penulis mengharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dilembaga pendidikan dan bagi para peneliti-peneliti yang ingin mengkaji sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi SMAN 1 Pacet Mojokerto

Bagi sekolah, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan yang bermanfaat bagi pihak SMAN 1 Pacet Mojokerto dalam meningkatkan kinerja guru dan memberikan informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian diharapkan menjadi sumber dan referensi bagi pihak sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

Bagi Kepala Sekolah, dapat digunakan untuk evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru, untuk mengetahui problematika penurunan kinerja yang diakibatkan khususnya masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada guru dalam bekerja disebuah lembaga pendidikan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih baik.

d. Bagi Institut Pesantren KH. Abdul Chalim

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi lembaga dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja guru ataupun kinerja dosen.

e. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis serta memberikan kontribusi khususnya berkaitan dengan kajian tentang ilmu pendidikan.

f. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah Khazanah baru yang dapat dijadikan bahan bacaan dan rujukan penelitian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya.

