

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan pendidikan pada era globalisasi mengalami perkembangan yang begitu pesat sehingga menuntut semua lembaga pendidikan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pendidikan yang berkualitas dapat memajukan perkembangan suatu Negara. Selain itu dalam perencanaan rancangan pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan harus direncanakan dengan matang agar ketercapaian hasil yang diharapkan oleh semua pihak dapat tercapai dengan maksimal. Hal itu tidak luput dari beberapa faktor yang menunjang keberhasilan tersebut.

Lembaga pendidikan adalah salah satu wadah atau tempat dimana perencanaan pendidikan dapat terlaksana. Dalam hal ini tidak dipungkiri lagi jika salah satu faktor untuk mengembangkan suatu lembaga pendidikan atau organisasi adalah pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM) karena sumber daya manusia adalah suatu penggerak bagi sebuah lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten akan memengaruhi keberhasilan suatu instansi. Oleh karena itu upaya untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama oleh organisasi. Setiap individu diharapkan memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga kelak individu tersebut dapat mencapai prestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Efektivitas kerja menggambarkan ukuran kinerja melalui pemanfaatan setiap satu-satuan tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output kepada perusahaan. Kegagalan tenaga kerja dalam memenuhi sasaran mutu perusahaan dapat disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan manajemen terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu kegagalan dalam lembaga sebuah instansi dapat disebabkan oleh kurang terampilnya sumber daya manusia mengatasi suatu masalah yang timbul dalam pekerjaannya sehingga tenaga kerja memerlukan waktu yang panjang dalam menyelesaikan masalah tersebut.

**Merri Meylani, 2018**

*PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK  
KIAN SANTANG BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

Hal tersebut akan berdampak kepada penundaan pekerjaan yang selanjutnya. Maka dari itu sebuah instansi membutuhkan individu atau tenaga kerja yang terampil dalam menganalisis dan menyelesaikan suatu permasalahan yang akan dihadapinya agar mampu bersaing dan meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (2004,hlm.40) yang mengatakan bahwa:

“Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan mengolah sumber daya manusia tepatnya.”

Dari pendapat tersebut dikatakan bahwa unsure terpenting yang terdapat pada sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memberikan ide-ide atau gagasan-gagasan baru pada era globalisasi guna memajukan dan dapat mencapai tujuan utama suatu instansi.

Efektivitas kerja adalah keseluruhan pelaksana aktifitas-aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu, seperti yang dikemukakan oleh Harits (2002,hlm.109) efektivitas berasal dari kata efektif yang mempunyai arti berhasil atau tepat sasaran. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Emerson dalam Handayaniingrat (2002,hlm.16-17), memberikan pengertian efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi kalau tujuan sasaran tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan itu tidak efektif.”

Keberhasilan suatu instansi dapat diukur dari tingkat efektivitas yang tinggi. Hal ini berarti bahwa dalam pelaksanaan kerja pegawai harus dapat dilaksanakan dengan optimal dan memanfaatkan potensi-potensi yang ada pada pegawai instansi. Sekolah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah SMK

Kiansantang Bandung. Pada saat ini tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja di SMK Kiansantang Bandung. sudah cukup baik. Tetapi masih ada hambatan-hambatan yang mengakibatkan turunya efektivitas kerja.

Berikut ini tabel yang menggambarkan efektivitas kerja dalam bentuk hasil rekapitulasi kegiatan, rekapitulasi absen dan kondisi lingkungan kerja di SMK Kiansantang Bandung.

**Tabel 1. 1**  
**Jadwal Rekapitulasi Efektivitas Kegiatan Guru SMK Kiansantang Bandung**

NO	TAHUN	KEGIATAN	TARGET %	REALISASI %	KESENJANGAN %
1	2014/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisi pembelajaran</li> <li>• Pengelolaan nilai siswa</li> <li>• Penyusunan rencana pembelajaran</li> </ul>	100	80	20
2	2015/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluasi pembelajaran</li> <li>• Rencana tindak lanjut evaluasi pembelajaran</li> <li>• Penetapan nilai KKM</li> <li>• Menyelenggarakan ekstrakurikuler wajib pramuka aktualisasi</li> </ul>	100	87	13
3	2016/2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan kegiatan pembelajaran diluar kelas</li> </ul>	100	85	15

*Sumber: Tata Usaha SMK Kiansantang Bandung (data sudah diolah).*

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai belum bisa tercapai sepenuhnya. Hal tersebut dapat terlihat dari data selama 3 tahun masih banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Terlihat dari tahun ke-1 dan ke-2 terjadi penurunan mencapai 7% dari pencapaian target yang telah ditentukan. Pada tahun ke-2 sampai ke -3 mengalami kenaikan 2%. Dari analisis data tersebut terlihat bahwa efektivitas dari tahun ke-1 sampai ke-3 belum terlaksana sesuai dengan target yang telah ditentukan. Permasalahannya yang jelas terlihat dari tabel di atas adalah pada tahun 2014/2015 karena kesenjangan antara pencapaian target mencapai 20% dan pada tahun 2016/2017 kesenjangan antara pencapaian target mencapai 15%.

Apabila sebuah organisasi belum dapat mencapai tujuan sasaran yang telah direncanakan sebelumnya maka dapat dikatakan kinerja guru belum efektif. Seringkali masalah tersebut mempengaruhi kinerja guru.

Selain itu penyebab dari menurunnya efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kurang adanya ketegasan dari pimpinan dalam menyikapi guru yang lalai dalam tugasnya
- b. Rasa jenuh atas pekerjaannya
- c. Suasana lingkungan kerja
- d. Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada guru.

Disiplin kerja yang ditetapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2013, hlm. 193) yang menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang dicerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.”

Dari pendapat diatas disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari tenaga kerja, pelaksanaan yang teratur akan meningkatkan kesungguhan dalam bekerja pada sebuah instansi serta tindakan disiplin menurut standar yang telah ditentukan. Tindakan disiplin kerja dilaksanakan secara tidak benar akan mengakibatkan kurang maksimal dalam kinerja tenaga kerja. Oleh karena itu disiplin kerja harus diterapkan secara benar dan memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Dengan terbentuknya disiplin kerja yang tinggi maka akan mendukung tercapainya tujuan lembaga atau instansi. Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu lembaga atau instansi tidak lepas pula dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada dalam lembaga atau instansi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tercapai

dengan adanya kemampuan dan dukungan dari setiap tenaga kerja yang ada di dalam instansi tersebut.

Berikut ini adalah jumlah tenaga pendidik di SMK Kiansantang Bandung yang didapat dari pihak sekolah

**Tabel 1. 2**  
**Data Jumlah Guru di SMK Kiansantang Bandung**

No	Status	Jumlah
1	Guru PNS	5
2	Guru Tetap Yayasan(GTY)	5
3	Guru Tidak Tetap (GTT)	32

*Sumber: Tata Usaha SMK Kiansantang Bandung (data sudah diolah).*

Pada penelitian ini peneliti lebih berfokus kepada guru tidak tetap yang berjumlah 32 orang tenaga pendidik yang mana pada realitanya tingkat kedisiplinan kurang berjalan dengan baik . hal itu akan berimbas kepada kinerja dan keefektivitasan tenaga kerja.

Berdasarkan data empiris yang didapatkan dari SMK Kiansantang Bandung. sebagai berikut:

- a. Kehadiran tenaga kerja yang kurang optimal terlihat pada presentase ketidakhadiran tenaga kerja pada tabel berikut

**Tabel 1. 3**  
**Rekapitulasi Absensi Tahun 2013-2016 SMK Kiansantang Bandung**

NO	TAHUN	PRESENTASE KEHADIRAN (%)	PRESENTASE KEMANGKIRAN (%)	KETERANGAN %
1	2013/2014	90	10	-
2	2014/2015	84	16	Naik 6
3	2015/2016	83	17	Naik 1
4	2016/2017	88	12	Turun 5

*Sumber: Tata Usaha SMK Kiansantang Bandung (data sudah diolah).*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa presentase kehadiran belum maksimal di SMK Kiansantang Bandung.. Terlihat dari presentase jumlah kemangkiran dari tahun 2013/2014 ke tahun 2014/2015 mengalami kenaikan sebesar 6%. Kemudian pada tahun 2014-2015 ke tahun 2015-2016 mengalami kenaikan sebesar 1%. selanjutnya pada tahun 2016-2017 presentase kemangkiran mengalami penurunan sebesar 5%. Dari analisis tabel diatas permasalahan mengenai presensi yang mengalami permasalahan adalah pada tahun 2014/2015 dan tahun 2015-2016 yaitu jumlah kemangkiran mencapai 16% dan 17%.

Jumlah kemangkiran yang tinggi menunjukkan bahwa SMK Kiansantang Bandung masih rendah tingkat disiplin kerja. Tingginya tingkat kemangkiran akan berimbas kepada hasil kerja tenaga kerja yang kurang baik dan akan mempengaruhi citra SMK Kiansantang Bandung. dalam pencapaian targetnya.

- b. Menurut hasil wawancara pada tanggal 23 November 2017 dengan Ibu Nina Martiana Komara S.Pd selaku Wakasek bidang kurikulum SMK Kiansantang Bandung yang menjadi indikasi rendahnya disiplin kerja di SMK Kiansantang Bandung ada berbagai macam faktor, yaitu:
1. Guru kurang disiplin dalam kehadiran di sekolah dan ada saja tenaga kerja yang izin tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan disekolah
  2. Guru sering terlambat ke sekolah
  3. Guru bersikap santai dan mengobrol dengan rekannya
  4. Guru cenderung kurang mempunyai dorongan dalam bekerja dalam dirinya
  5. Guru sering keberatan untuk meluangkan waktu setelah jam kerja untuk menyelesaikan masalahnya atau tugasnya.

c. Lingkungan Kerja



**Gambar 1.1**  
**Ruang Guru SMK Kiansantang Bandung**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011,hlm.2) yang mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. ”

Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Upaya peningkatan efektivitas kerja dapat diwujudkan dengan peningkatan lingkungan kerja yang baik dan kondusif untuk tenaga kerja instansi tersebut. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik ditandai dengan sirkulasi udara yang baik, pewarnaan ruangan yang memicu semangat kerja, kebersihan lingkungan bekerja, tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi, keamanan berada di tempat kerja dan pencahayaan yang cukup. Sedangkan dari kondisi lingkungan non fisik yang baik dapat diwujudkan dengan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian dan bidangnya, mendengarkan masukan-



masukannya antar tenaga kerja dan pimpinan, merotasi tenaga kerja agar tidak jenuh dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja di SMK Kiansantang Bandung secara keseluruhan cukup kondusif. Namun masih ada beberapa permasalahan didalamnya seperti:

1. Tingkat kebisingan yang cukup tinggi dikarenakan lokasi sekolah berada di tengah pemukiman warga yang cukup padat
2. Adanya dokumen-dokumen yang tidak terpakai ditumpuk diatas meja karena keterbatasan ruang penyimpanan dokumen sehingga mengganggu kenyamanan dalam menyelesaikan tugas.
3. Ruang kerja guru yang kurang luas sehingga sirkulasi udara kurang baik
4. Sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai sehingga sering kali menghambat pekerjaan yang ada

Rendahnya efektivitas kerja guru pada tahun 2014/2015 dan tahun 2016/2017 di SMK Kiansantang Bandung, dikhawatirkan akan menurunkan pencapaian suatu tujuan Yayasan tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan selanjutnya akan dituangkan dalam penelitian yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK KIANSANTANG BANDUNG.”

## **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Kajian dalam penelitian ini adalah masalah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas guru di SMK Kiansantang Bandung.. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan diantaranya karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja serta kebijakan dan praktek manajemen. Berdasarkan faktor yang sangat determinan yang terdapat pada SMK Kiansantang Bandung ini terdapat disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan dan memunculkan gairah kerja guru.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini dirumuskan dalam pernyataan berikut: “pada umumnya tenaga kerja yang melaksanakan tugas dengan baik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tetapi para guru belum melaksanakan tugasnya dengan maksimal itu terbukti dengan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja serta kurangnya memahami lingkungan kerja dengan baik.”

Berdasarkan pernyataan masalah tersebut maka masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja guru di SMK Kiansantang Bandung?
2. Bagaimana tingkat kondusifitas lingkungan kerja guru di SMK Kiansantang Bandung?
3. Bagaimana tingkat efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini terdiri dari:

1. Mengetahui tingkat disiplin kerja guru di SMK Kiansantang Bandung
2. Mengetahui tingkat kondusifitas lingkungan kerja guru di SMK Kiansantang Bandung
3. Mengetahui tingkat efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung

6. Mengetahui tingkat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila penelitian ini terlaksana dan sesuai dengan yang diharapkan maka penelitian ini memperoleh dua kegunaan antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung dan dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang didapat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Dapat memperluas pemahaman penulis mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Kiansantang Bandung.

- b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan memberikan pemecahan masalah kepada sekolah yang sedang diteliti dan dapat dipertimbangkan oleh pihak sekolah guna meningkatkan efektivitas guru.