

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang unggul tersebut didapat dari manusia-manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang maju serta bermutu. Sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat mengelola suatu bangsa, sehingga dapat memajukan bangsa tersebut. Sejalan dengan hal itu, pendidikan hadir untuk mengubah sumber daya manusia yang belum bermutu menjadi sumber daya manusia yang memiliki mutu yang bermutu tinggi. Sesuai dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar 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, bangsa dan negara.

Pendidikan memegang peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berilmu, kreatif, dan mandiri. Setiap individu berhak untuk mendapatkan pendidikan yang layak sesuai dengan kebutuhannya. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3, tentang Pendidikan Nasional yang berbunyi:

Fungsi dan tujuan sistem pendidikan nasional: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan pendidikan nasional tersebut akan terwujud apabila semua pihak yang terkait turut berperan serta dalam meningkatkan mutu pendidikan bangsa.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Semua pihak berperan serta dan saling berkoordinasi maka akan tercipta siswa yang berkualitas. Namun untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2014: 14) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Hal ini hampir sama dengan pengertian kinerja guru menurut Supardi (2013: 54), bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Rusman (2012: 3) menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses interaksi siswa dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran haruslah berpusat pada siswa karena subyek pembelajaran adalah siswa (Suprijono 2009: 13).

Pada kenyataannya mutu pembelajaran sangat tergantung pada kualitas guru dan kinerja guru. Rendahnya kualitas dan kinerja guru berakibat pada rendahnya prestasi akademik siswa di sekolah. Kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas International Labour Office (ILO) dalam Barnawi dan Arifin (2014: 54), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru (Pramudyo 2010) dalam Barnawi dan Arifin (2014: 54). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2013: 193).

Namun yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Keadaan ini menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Kinerja guru di pengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen dalam bekerja. Kualitas seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim

organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2011: 26) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka guru akan dapat bekerja dengan baik (Ferina, 2008) dalam Lestari dan Sriathi (2013). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling guru yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Keadaan fasilitas atau sarana dan prasarana lingkungan kerja di SMA Negeri 2 Bandung, sama halnya dengan keadaan sekolah pada umumnya bahwa syarat pembentukan sekolah yakni dengan adanya penunjang yang memungkinkan peserta didik mampu belajar secara sempurna dan memiliki fasilitas yang diinginkan, sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan juga pendidikan sekalipun. Keadaan fasilitas sivities akademika sekolah dalam bidang sarana prasarana sudah hamper lengkap, meskipun masih ada beberapa yang masih kurang baik dari segi keberadaan maupun dari segi kondisinya.

Berikut ini adalah fasilitas-fasilitas sekolah yang ada di lingkungan sekolah SMA Negeri 2 Bandung, yaitu ruang kepala sekolah, ruang wakasek, ruang keuangan, ruang guru, ruang tata usaha, ruang kelas, laboratorium fisika, laboratorium kimia, laboratorium biologi, laboratorium ips, laboratorium bahasa, laboratorium computer, ruang AVI, ruang piket, ruang tamu/lobby, aula, gedung serba guna, ruang uks, ruang bimbingan konseling, ruangan ekstrakurikuler, lapangan basket, lapangan volley, lapangan futsal, track atletik, perpustakaan, masjid, panggung terbuka, kantin, taman sekolah, green house, dan toilet.

Di setiap sudut sekolah sudah tersedia tempat sampah yang tertutup rapih, sehingga sampah tidak berserakan dan tidak mengeluarkan aroma yang mengganggu tetapi tetap saja masih ada siswa maupun pengajar yang membuang sampah tidak pada tempatnya, sehingga masih

menemukan sampah dilingkungan sekolah, selain itu dilengkapi juga dengan wastafel di setiap koridor kelas. Sekolah juga menyediakan keran isi ulang air minum, sehingga mengurangi penggunaan air mineral kemasan untuk mengurangi sampah plastik.

Dan juga ada beberapa masalah seperti kurangnya fasilitas fotocopy di sekolah sehingga untuk keperluan administrasi sekolah maupun siswa harus keluar dari lingkungan sekolah. Keberadaan toilet sudah cukup banyak, hanya saja kebersihan toilet belum terjaga sehingga ada beberapa toilet yang masih kotor. Dengan jumlah tenaga pendidik yang banyak ruangan lingkungan kerja harus memiliki luas yang layak tetapi tidak di ruang tata usaha dan ruang kurikulum ruangan tersebut memiliki luas yang tidak terlalu besar, serta ventilasi udara yang kurang sehingga membuat udara diruangan tersebut terasa lebih sesak.

Ada beberapa peneliti sebelumnya yang telah menguji metode ini, Jurnal:

- 1) Menurut Rifa Elfita, Zulhaini, Ikrima Mailani (2019) dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*. Vol 1, No 1. Dalam artikel jurnal tersebut adapun kesimpulannya yaitu :

“Lingkungan kerja Non Fisik di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah cukup baik yakni 68%, Kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi cukup berkualitas yakni pada angka 58%, dari data tersebut sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh kuat terhadap kinerja guru Pendidikan agama Islam”.

- 2) Menurut Sudarmin Manik, Nova Syafrina. (2018) dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Volume 9, Nomor 3. Dalam artikel jurnal tersebut adapun kesimpulannya yaitu :

“a. Dilihat dari perhitungan uji-t, thitung (4,416) lebih besar dari ttabel (2,036). Jadi hipotesa yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dapat diterima.

b. Dilihat dari hasil regresi linear, bahwa R^2 sebesar 37,9%, sedangkan 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan.”

- 3) Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. Volume 3, Nomor 1.

Dalam artikel jurnal tersebut adapun hasil penelitiannya yaitu :

“Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru, maka faktor lingkungan perlu diperhatikan keberadaannya.”

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Bandung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Guru di SMA N 2 Bandung?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di SMA N 2 Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA N 2 Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai pedoman untuk arah dan tolak ukur keberhasilan penelitian, dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi mengetahui Pengaruh Dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA N 2 Bandung.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk Tergambarkannya Kinerja Guru di SMA N 2 Bandung
2. Untuk Tergambarkannya Lingkungan Kerja di SMA N 2 Bandung
3. Untuk Tergambarkannya dan Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA N 2 Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan peneliti khususnya dalam Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA 2 Bandung.

b. Bagi Lembaga

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga, khususnya dalam memberikan perhatian lebih dalam Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA 2 Bandung

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I berisi uraian mengenai pendahuluan dan merupakan bagian awal dari skripsi yang terdiri dari :

- a. Latar Belakang Penelitian
- b. Identifikasi dan Perumusan Masalah
- c. Tujuan Penelitian
- d. Manfaat Penelitian
- e. Struktur Organisasi Skripsi

BAB II berisi uraian tentang kajian pustaka dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka memiliki peran yang sangat penting, kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun pertanyaan penelitian, tujuan serta hipotesis. BAB II terdiri dari :

- a. Pembahasan teori-teori dan konsep dan turunannya dalam bidang yang dikaji.
- b. Penelitian terdahulu
- c. Kerangka berpikir
- d. Hipotesis penelitian

BAB III berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian yang terdiri dari :

- a. Waktu, tempat penelitian, Populasi dan sampel
- b. Desain, Metode, dan Rancangan Penelitian
- c. Definisi Operasional
- d. Instrumen Penelitian (angket)
- e. Pengembangan Instrumen antara lain : pengujian validitas, reliabilitas dan hasil uji validitas dan reliabilitas.
- f. Teknik pengumpulan data (angket dan wawancara)
- g. Teknik analisis data ; rincian tahap-tahap analisis data, teknik yang dipakai dalam analisis data.

Untuk penelitian kuantitatif pengujian validitas dan reliabilitas intrumen serta analisis data dilakukan dengan beberapa tahap, menggunakan software, dalam pengujian ini digunakan *SPSS for Windows* dan *Microsoft Excel*.

BAB IV berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari :

1. Pengolahan atau analisis data
2. Pemaparan data kuantitatif (angket dan wawancara)
3. Pembahasan data penelitian

BAB V menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Ada dua alternative cara penulisan kesimpulan, yakni dengan cara butir demi butir atau dengan uraian padat, Bab V terdiri dari :

1. Kesimpulan
2. Saran