

BAB I

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sekolah. Sekolah dapat memberikan dan mengantarkan generasi anak bangsa agar bisa bersaing dalam kompetisi global yang semakin maju di era modern ini.

Guru merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian secara maksimal. Guru memegang tanggung jawab dan peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses belajar di sekolah.

Menurut Supardi (2014:59) Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik” Basyirudin (dalam Supardi, 2014:59).

Keberhasilan dan kemajuan dari sekolah ditentukan dari setiap guru yang ada untuk saling bekerjasama untuk mencapai tujuan. Adanya permasalahan dalam lingkungan sekolah menjadi alasan pentingnya kerjasama dalam mencapai tujuan. Hasil dari bentuk kerjasama ini juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Agar hasil

kerja yang dicapai oleh setiap guru sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja guru mutlak diperlukan oleh setiap sekolah.

Dengan adanya penilaian kinerja guru akan diketahui seberapa baik guru telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja guru juga dapat digunakan instansi pendidikan atau sekolah untuk mengetahui kekurangan dan potensi tenaga pendidik atau guru. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru, karena kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang secara terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru.

Kedisiplinan yang diterapkan di sekolah ini, baik tertulis maupun non tertulis harus diikuti dan ditaati oleh semua guru, misalnya guru harus datang ke sekolah sebelum jam 7, guru tidak boleh meninggalkan atau mengkosongkan kelas jika tidak ada keperluan yang penting dan mendesak. Seorang guru adalah panutan, seperti halnya kedisiplinan. Guru yang disiplin bisa menjadi contoh yang baik untuk anak didiknya.

Berdasarkan hasil survey dilokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Selama ini kedisiplinan di SMPN 1 BABADAN masih kurang baik karena masih banyak guru yang tidak mentaati peraturan, Seperti datang terlambat pada saat jam pelajaran dimulai, meninggalkan kelas tanpa izin pada jam-jam pelajaran, pulang sebelum waktunya dan ada beberapa guru yang masih bermain gadget pada saat jam pelajaran.

Menurut Nitisemito (dalam Almustofa Resa, 2014:89) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (dalam Resa Almustofa 2014:68) lingkungan kerja dalam garis besar dapat dibagi menjadi 2 jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Factor- factor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan keberhasilan. Sedangkan lingkungan nonfisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dalam hal ini guru dan kelancaran komunikasi.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa lingkungan kerja SMPN 1 BABADAN kurang memadai. Dalam hal ini berkaitan dengan sarana prasarana yang seharusnya mendukung aktivitas belajar mengajar dan memberikan rasa nyaman ketika bekerja yaitu kurangnya pendingin ruangan serta keamanan yang belum terjamin.

Sedarmayanti, (2008:126) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Selain faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja ada faktor lain yaitu kompetensi. Namun ketika berbicara tentang kompetensi guru, maka seorang guru harus selalu meningkatkan kompetensinya dengan studi lanjut agar benar-benar memahami akan ilmu yang dikuasainya, sedangkan guru di SMPN 1 BABADAN masih banyak yang belum melanjutkan studi lanjutan.

SMPN 1 BABADAN adalah salah satu lembaga pendidikan yang bertempat di Babadan Ponorogo, walaupun terletak di desa SMPN 1 BABADAN ini menjadi salah satu SMP terbaik dan terfavorit di Ponorogo. Menariknya lagi SMP ini menjadi

SMP model di Ponorogo bukan hanya itu para siswa juga memiliki prestasi. Berdasarkan observasi SMPN 1 BABADAN memiliki tenaga pendidik sebanyak 50 guru.

Adanya tuntutan dari Dinas Pendidikan, SMPN 1 BABABAN yaitu dengan perbaikan dan peningkatan kinerja guru. Salah satu yang diupayakan yaitu selalu focus dalam mendidik siswa/siswi untuk mendapatkan hasil yang optimal, salah satunya meningkatkan hasil dari ujian. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kinerja guru. Kinerja yang diminta dari sekolah kepada guru yaitu terpenuhinya jam mengajar yang sesuai dengan rencana pembelajaran, baik ketepatan jam maupun materi yang disampaikan kepada siswa, terselesainya tugas lain yang diberikan, selain tugas mengajar. Disamping itu pembinaan dan pelatihan dari manapun juga sering diikuti oleh guru-guru, guna meningkatkan skill yang telah dimiliki. Pengamatan yang telah dilakukan dilokasi penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru SMPN 1 BABADAN masih terbilang rendah, hal ini ditunjukkan dengan pendekatan/ strategi pembelajaran, guru belum sepenuhnya bisa menguasai kelas saat pembelajaran atau adanya guru yang kurang disiplin pada saat jam mengajar ada beberapa guru yang masih bermain gadget pada saat jam pelajaran, adanya guru datang terlambat, pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berdasarkan laporan evaluasi bulanan absensi pada bulan April 2018 di SMPN 1 BABADAN :

Tabel 1.1

Rekap Absensi Guru Bulan April 2018 Berdasarkan Waktu

Kedatangan di SMPN 1 BABADAN

No	Nama Guru	Keterangan					
		Hari Kerja	Masuk Kerja	TH	T	M	C
1	H S	26	26		4		
2	N	26	26		21	5	
3	H P	26	24		2	1	2
4	L W	26	25	1	19	2	
5	B W	26	25	1	1	5	
6	S	26	25	1	10		
7	S	26	24	2	5	2	
8	S	26	22	4	1		
9	S A	26	25		3		1
10	T W	26	25		10	2	1
11	M	26	26		22		
12	S	26	25	1	3		1
13	H C	26	25	1		4	
14	A S	26	25		3	7	1
15	W M	26	24	2	4	3	
16	T B	26	24		9	1	2
17	T M	26	26		3		

18	B P	26	26		8	3	
19	M	26	26		2	1	
20	E W	26	13	5	1		8
21	NN	26	26		3		
22	A P	26	26		5	3	
23	R P	26	25				1
24	M	26	25	1			
25	NSI	26	24				2
26	LI	26	26				
27	TS	26	23				3
28	S	26	24				2
29	TS	26	25	1			
30	SM	26	25	1	5		
31	E W	26	26		3	2	
32	I	26	26				
33	SP	26	24		4		2
34	MN	26	24	2			
35	SSP	26	25	1			
36	M	26	26			1	
37	SM	26	26		2		
38	SJ	26	26				
39	PM	26	26				

40	HEP	26	20	3			2
41	SS	26	26		2		
42	EM	26	24	2		3	
43	BH	26	25	1	2		
44	DIW	26	22	2	1		2
45	YGS	26	26			4	
46	SAAP	26	26				
47	DANA	26	24				2
48	T	26	26		1		
49	EPL	26	25	1	5	1	
50	H	26	26				
JUMLAH			1,235	33	164	50	32

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 1 Babadan 2018

Keterangan Tabel 1.1 :

TH : Tidak Hadir

T : Terlambat

M : Mendahului

C : Cuti

Dilihat dari Tabel 1.1 mengenai rekap absensi Guru pada bulan April 2018 berdasarkan waktu kedatangan di SMPN 1 BABADAN dapat diketahui bahwa ternyata masih ditemukan pelanggaran oleh guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 1 BABADAN** ”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 BABADAN?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 BABADAN?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 BABADAN?
4. Apakah disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 BABADAN?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMPN 1 BABADAN.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang di perlukan kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang di dapatkan untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 BABADAN
- b. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 BABADAN
- c. Mengetahui Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 BABADAN
- d. Mengetahui Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Secara Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 BABADAN

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi organisasi (Lembaga)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru, yang dapat memberikan masukan kepada SMPN 1 BABADAN akan pentingnya pemahaman dari manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dari seluruh Guru yang ada di sekolah.

Dengan demikian, kinerja dan kedisiplinan Guru yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga tujuan sekolah bisa tercapai.

2 Manfaat bagi mahasiswa (peneliti)

Setelah melakukan penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat membandingkan fenomena-fenomena yang ada di organisasi yang akan diteliti dan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang pengelolaan sumber daya manusia.

3 Manfaat bagi pihak lain (pembaca)

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk pembuatan proposal berikutnya khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru.



