

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Dessler (2008:2) pengertian manajemen sumber daya manusia "*Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising*" yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara - cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Menurut (Sedarmayati, 2009:21). Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut (Simamura, 2004: 234) mengungkapkan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahaan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance .Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara kepada sebagian guru, mendapatkan informasi yang mengenai lingkungan kerja dimana di SMK Negeri 3 OKU ini lingkungan sekolah nya sangat luas namun ada beberapa ruang kelas yang belum tersusun dengan rapih, dan kurangnya fasilitas seperti kursi kayu,meja, pendingin udara (AC),sehingga saat melakukan kegiatan mengajar kurang nyaman.

Bukan hanya lingkungan kerja saja tetapi kendala di SMK Negeri 3 OKU ini yaitu terkait dengan disiplin guru, yang mana di SMK Negeri 3 OKU ini di tetapkan kedisiplinan baik dalam datang tepat waktu dan memasuki ruang kelas. Namun ketika peneliti mewawancari satpam di SMK Negeri 3 OKU didapatkan informasi di SMK Negeri 3 OKU ini masih di temui dimana guru yang datang dan pulang serta memasuki kelas terlambat dengan alasan izin dan urusan keluarga. Hal ini menunjukkan masih kurang disiplin terhadap guru.

Bukan hanya lingkungan kerja dan disiplin guru saja kendala di SMK Negeri 3 OKU ini yaitu kinerja guru, kinerja guru di SMK Negeri 3 OKU ini sudah baik namun ada beberapa sebagian kinerja guru yang masih belum baik karena adanya kendala di lingkungan kerja dan disiplinnya guru. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan dan kenyamanan lingkungan kerja yang ada di sekolah. Selain itu masih, ada guru yang sering terlambat, dan terkadang siswa sering keluar masuk kelas dan bisa mengganggu proses belajar. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik, apabila kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja di sebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang. Oleh karena itu seorang guru yang profesionalismenya tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut.

Dengan demikian, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, karena dari penjelelasan diatas bahwa semakin baik disiplin seorang pegawai/guru maka semakin tinggi prestasi atau kinerja yang dicapai, dan sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai

tujuan yang optimal. Jadi disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Selain disiplin, lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru di dalam proses belajar mengajar, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja di sekolah. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai/guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik, apabila kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja di sebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat jelas bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja guru. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU baik secara parsial maupun simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut diuraikan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 OKU baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai kinerja , serta dapat menerapkan teori-teori yang telah peneliti terima selama

dibangku perkuliahan dengan masalah yang khusus mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi SMK Negeri 3 OKU

Memberikan sumbangan penelitian bagi sekolah terutama mengenai lingkungan sekolah tersebut

3. Bagi Universitas

Sebagai masukan guna untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, termasuk yang ada didalamnya, dan menambah referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja guru.