

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Peningkatan mutu dalam pendidikan sangatlah penting dan ditentukan Oleh kesiapan sumber daya manusia (SDM) dalam proses pendidikan. Kualitas dalam pendidikan sangatlah dipengaruhi oleh penyempurnaan sistematis terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas pemerataan penyebaran pengajar, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai , iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik dipusat maupun di Daerah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas seorang pengajar, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengajar adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja erat kaitanya dengan kinerja pengajar, karena dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja yang ada lingkungan kerja. Menurut Mardiana (2015:55) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Selanjutnya Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jenis Lingkungan Kerja dapat dibagi menjadi dua yakni Lingkungan Kerja intern dan lingkungan Kerja ekstern.

Indikator lingkungan kerja intern yakni penerangan, kebersihan dan keamanan, sedangkan Lingkungan Kerja Ekstern Indikatornya yakni ketersediaan sarana dan prasarana, hubungan antar pegawai, dan Lingkungan Tempat Kerja.

Selain lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pengajar. Gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, yakni dalam hal menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Adapun indikator dari Gaya Kepemimpinan yakni kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional. Menurut Kartini Kartono (2016;34) Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Kartini Kartono dalam bukunya gaya Kepemimpinan (2104:38) mengemukakan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan.

Berbicara tentang gender bukan suatu hal baru dalam kehidupan sekarang ini. Perbedaan gender dapat dilihat dari sudut pandang budaya dan sosial, hal ini tidak terlepas dari lingkungan kerja, salah satunya di lingkungan sekolah. Tidak ada lingkungan budaya yang membatasi definisi gender atas dasarnya perbedaan jenis kelamin. Namun di lingkungan sekolah perbedaan gender antara guru perempuan dan guru laki laki dapat dilihat dari aspek budaya, misalnya mengasuh anak, mencari nafkah. Sedangkan secara sosial sebagai guru perempuan ia berperan sebagai seorang ibu dan ayah bagi

seorang guru laki laki, dan bisa bertukar peran untuk saat tertentu, misalkan menjadi suami, ataupun istri. Pada dasarnya peran gender sebagai hasil bentuk sosial, perannya dapat berubah- ubah, dalam waktu, kondisi, sehingga peran laki dan perempuan bisa bertukar.

Hal ini menimbulkan pengaruh dalam beberapa aspek terlebih dalam tanggung jawab di lingkungan pekerjaan, diantaranya ketika guru perempuan terlambat ke sekolah, dikarenakan ada beberapa alasan seperti mengurus anak, dan lainnya, sehingga terjadi kesenjangan antar pihak terutama laki-laki sehingga cenderung tugasnya diambil alih oleh guru lainnya, misalnya piket namun antara guru laki laki dan perempuan memiliki kesetaraan.

Jika dilihat dari aspek sosial, pada umumnya kaum perempuan memiliki fisik yang lemah, terkadang dalam menjalankan tugas cenderung meminta kaum laki laki untuk membantu, apalagi dalam keadaan kurang sehat atau sakit, hamil ataupun alasan lainnya. Dengan demikian pekerjaan tersebut bisa kita istilah sebagai peran gender , yang bisa disesuaikan dengan keadaan, waktu, situasi. Menurut Aryani (2001) peningkatan peranan wanita dalam pembangunan mempunyai arti penting dalam upaya untuk mewujudkan kemitrasejajaran yang harmonis antara pria dengan wanita atau mewujudkan kesetaraan kesejajaran dan keadilan gender dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

SMP NEGERI 10 RUTENG merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang terletak di Nusa Tenggara Timur kurang baik, hal ini dapat diketahui dari buruknya berbagai kelengkapan kelas seperti, ruangan kelas, ruangan laboratorium, serta segala bentuk perlengkapan, untuk mendukung proses

belajar mengajar seperti seperti kursi, meja, pencahayaan yang kurang terang, sanitasi dan sirkulasi yang kurang lancar.

Selain itu permasalahan juga muncul dari tenaga pengajar baik wanita ataupun pria yakni kurangnya kreativitas serta disiplin dalam proses belajar mengajar. Hal ini terlihat dari capaian prestasi sekolah yang berada dibawah dibandingi SMP yang lain yang ada dilokasi sekitar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan, dan Perbedaan Gender Terhadap Kinerja Pengajar SMP NEGERI 10 RUTENG”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka perumusan masalah dapat dituliskan sebagai berikut:

- 1). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajar SMP NEGERI 10 RUTENG?
- 2). Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengajar SMP NEGERI 10 RUTENG?
- 3). Apakah Perbedaan Gender berpengaruh terhadap kinerja Pengajar SMP NEGERI 10 RUTENG ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

- 1). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar SMP NEGERI 10 RUTENG.
- 2). Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengajar SMP NEGERI 10 RUTENG.

- 3). Untuk mengetahui pengaruh perbedaan gender terhadap Kinerja Pengajar SMP NEGERI 10 RUTENG.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa konsep mengenai lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan perbedaan gender terhadap pengaruh kinerja pengajar dalam Mengajar serta diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis dalam rangka

- 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti serta sebagai sarana penerapan ilmu yang sudah peneliti dapat di bangku Kuliah. Peneliti juga mendapatkan informasi seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan perbedaan Gender Terhadap Kinerja Pengajar.

- b. Bagi Pengajar

Penelitian ini diharapkan mampu membantu guru untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pengajar SMP NEGERI 10 RUTENG.

(halaman dikosongkan)