

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Umum SMP-SMA Inklusi *School of Human***

*School of Human* adalah sekolah swasta dalam bidang Pendidikan. *School of Human* atau SoH adalah sekolah menerima siswa atau siswi yang memiliki bakat terpendam yang dapat dikembangkan dalam setiap sistem pembelajaran yang telah disusun untuk membuat siswa-siswi nyaman dengan gaya mereka. SMA SoH berdiri pada tahun 2015 dan SMP SoH berdiri setahun setelah SMA berdiri pada tahun 2016. *School of Human* didirikan sebagai kelanjutan dari mimpi seorang penulis, konsultan dan praktisi Pendidikan bernama Munif Chatib, saat itu beliau menulis sebuah buku best-seller berjudul “Sekolahnya Manusia” dan “orangtuanya Manusia” dapat membuka banyak hal-hal baru pada Pendidikan, bahwa setiap anak itu cerdas (SMP-SMA Inklusi *School of Human*, 2021).

Pembangunan SMA-SMP Inklusi *School of Human* terinspirasi dari perjuangan anak Munif Chatib yang mengidap keterlambatan berbicara yang bisa dibilang dengan kata lain *Speech Delay* yang membuat hati sepasang suami istri tersebut sedih dikarenakan tidak banyak sekolah yang tidak bisa menerima sang anak dengan terdapat kekurangan tersebut, pada akhirnya Munif Chatib selaku Direktur SoH menetapkan ingin membantu anak-anak kebutuhan khusus juga mendapatkan hak belajar seperti sekolah pada umumnya. *School of Human* bertepatan pada Jl. Mendut Jl. Raya Kranggan No.126, RT.004/RW.001, Jatisampurna, Kec. Jatisampurna, Kota Bks, Jawa Barat 17433.

### 1.1.2 Logo SMP-SMA Inklusi *School of Human*

Berikut adalah logo SMP-SMA Inklusi *School of Human*:



**Gambar 1. 1 Logo SMP-SMA Inklusi *School of Human***

*Sumber: Data Internal Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* (2021)*

Dalam logo SMP-SMA Inklusi *School of Human* memiliki makna dan arti yang dapat dijelaskan dengan berapa makna.

- a. Bentuk dasar **PERISAI**, menandakan sekolah menjadi perisai bagi peserta didiknya untuk melindungi dirinya, keluarganya, bangsanya dan agamanya dari efek negative perkembangan zaman.
- b. Warna dasar perisai **EMAS**, menandakan cara menghadapi zaman dengan cara yang tepat dan berkualitas.
- c. Gambar **BUMI** dengan dasar **CINTA**, menandakan lulusannya harus berguna untuk dunia dan selalu mengusung cinta dan damai.
- d. Pita biru bertuliskan **DISCOVERING MULTIPLE INTELLIGENCES**, menandakan sekolah percaya setiap anak cerdas dengan berusaha menantikan bakat dan minat siswanya dengan kecerdasan jamak.

### 1.1.3 Visi dan Misi SMP-SMA Inklusi *School of Human*

Dalam menjalankan organisasinya, SMP-SMA Inklusi *School of Human* memiliki tujuan yang ingin dicapainya, yang juga merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin keberlangsungan kesuksesan jangka panjang. Tertuang dalam visi dan misi SMP-SMA Inklusi *School of Human* sebagai berikut :

- a. Visi

Visi *SCHOOL OF HUMAN* adalah sekolah yang menghargai setiap potensi manusia sebagai ciptaan Allah SWT yang terbaik dengan membantu peserta didiknya menemukan profesi yang profesional

sesuai dengan bakat, minat dan pandangan dunianya sehingga siap menghadapi era globalisasi dengan menjunjung tinggi akhlakul karimah.

b. Misi

Untuk mencapai VISI tersebut, SMP SCHOOL OF HUMAN mengembangkan misi sebagai berikut:

1. Sekolah menerapkan MIR (Multiple Intelligences Research) untuk mengetahui kecenderungan kecerdasan majemuk dan gaya belajar siswa.
2. Sekolah mempunyai PROGRAM INTI, yaitu mata pelajaran WAJIB sebagai KEBUTUHAN UTAMA peserta didiknya yaitu CCSP (Character – Creativity – Skill – Problem solving)
3. Sekolah mempunyai PROGRAM PENGHELA, yaitu mata pelajaran yang bertujuan sebagai PENGHELA peserta didik, yaitu AGAMA, BAHASA , LOGIKA, WIRAUSAHA.
4. Sekolah mempunyai PROGRAM AKADEMIS, yaitu memberikan pilihan mata pelajaran AKADEMIS kepada peserta didiknya sesuai bakat dan minatnya.

**1.1.4 Struktur Organisasi SMP-SMA *School of Human***

berikut adalah struktur organisasi SMP-SMA Inklusi *School of Human*:



**Gambar 1. 2 Sturktur Organisasi SMP-SMA Inklusi *School of Human***

*Sumber: Data Internal Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* (2021)*

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan dan merupakan sebuah dasar untuk meningkatkan sumber daya dan kinerja dalam pembangunan nasional dengan cara menyiapkan peserta didik agar mampu bersaing di era seperti saat ini. Pendidikan di zaman modern yang sangat mengandalkan teknologi, saat ini menuntut peningkatan kualitas dalam segala aspek. Terutama dalam kualitas fasilitas yang digunakan maupun sumber daya manusia yang menunjang peningkatan mutu pendidikan. Salah satu upaya dalam peningkatan sumber daya manusia adalah MEA (Widiastuti, 2021).

MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) yang dibentuk negara ASEAN agar dapat mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dengan adanya MEA, akan mengatasi kemiskinan menekan angka pengangguran serta meningkatkan dinamika pembangunan yang terintegrasi. Untuk itu MEA juga memiliki empat karakter utama, yaitu: 1. Menjadi pasar tunggal dan basis produksi 2. Kawasan ekonomi yang memiliki daya saing tinggi 3. Kawasan yang terintegrasi penuh dengan ekonomi global 4. Pembangunan ekonomi yang merata. Salah satu kebijakan MEA adalah pengakuan mengenai mutu pendidikan dan pengalaman oleh kinerja anggota ASEAN (Widiastuti, 2021).

Di era saat ini banyak sekali perusahaan atau organisasi yang mengandalkan kinerja dari sumber daya manusia, untuk melakukan kegiatan yang terkait pada kinerja pegawai juga sebagai alat utama untuk melakukan perkembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi pegawai (Atikah, 2019).

Fenomena masalah yang terkait dengan pentingnya kinerja disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan atau organisasi yang memegang peran sangat penting, kinerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sehingga mampu menghasilkan output yang optimal (Bangun, 2012).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara diantaranya dengan wakil kepala sekolah SMP dan Kepala Sekolah SMA pada bulan Maret 2021 terdapat beberapa fenomena dan permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Masalah mengenai disiplin kerja diantaranya ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan pegawai dapat ditandai dengan pegawai yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja pegawai sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan oleh sekolah. Disiplin Kerja dan lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada di dalam sekolah.

Diantaranya dengan adanya kelemahan dari pegawai terhadap jam kerja kantor yang teralihkan dengan urusan keluarga dan hubungan antar pegawai. Terbukti setiap pegawai terjadinya pekerjaan *Working for Home* (WFH) dan *Working for Office* (WFO) fokus kerja teralihkan dan membuat hubungan antar pegawai kurang terbentuk, seperti tidak adanya pertemuan bersama-sama secara langsung dan agenda yang dapat meningkatkan kedekatan antara guru dan pegawai, karena interaksi secara langsung dibatasi dan perbedaan lingkungan kerja melalui jadwal WFH dan WFO yang berbeda.

Perusahaan dituntut untuk menangani sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Afandi, 2018). Pegawai merupakan kekayaan utama perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan berhubungan pada kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja (Sutanto et al, 2015).

SMP-SMA Inklusi *school of Human* mempunyai prinsip utama kedisiplinan dan keamanan kerja untuk memenuhi target penilaian kinerja pada pegawai menurut Kepala Sekolah SMP Inklusi *school of Human* Ibu Epong Utami (2021). Penilaian kinerja pegawai *School of Human* melakukan penilaian dengan menggunakan daftar penilaian yang telah disediakan oleh pihak sekolah dengan *Guardian Angel* dan kemudian diisi oleh semua pegawai pada *School of Human*. Daftar penilaian kinerja pegawai yang telah diisi oleh setiap pegawai akan dikumpulkan setiap sebulan sekali oleh pihak *Guardian Angel* dari pihak *School of Human*, hingga akhirnya diterima oleh pihak sekolah untuk direkap sebagai pertimbangan pemberian gaji pegawai.

Terdapat lima tingkat penilaian setiap jenis aspek kinerja yaitu komitmen kerja dan aktivitas kerja yang memiliki lima dan enam penilaian. Jenis aspek kinerja dari komitmen kerja terdiri dari ketertarikan kerja, menerima tugas, bertanggung jawab, rasa memiliki dan loyalitas bekerja. Begitu juga dengan aspek aktivitas kreatif yang terdiri dari proyek baru, resensi buku, *teaching aids*/sumber belajar, artikel, fasilitator dan Pendidikan dan pelatihan menurut Kepala Sekolah dan Staf SMP-SMA inklusi *School of Human*. Jenis aspek penilaian tersebut untuk semua pegawai yang termasuk pada penilaian kinerja pegawai untuk mengukur penilaian pegawai termasuk guru tetap, guru honorer, guru shadow, terapis dan staf. Berikut data pada periode Juli-Desember 2021/2022.

**Tabel 1. 1 Data Analisis kinerja Pegawai Sekolah Inklusi School of Human 2021/2022**

Bulan	Jumlah pegawai tidak lulus/ <i>Review</i>	Penilaian Kinerja Pegawai		Total
		Komitmen kerja	Aktivitas kerja	
Juli	33 Pegawai	2.0	2.2	< 3.0
Agustus	33 Pegawai	1.9	2.5	< 3.0
September	30 Pegawai	1.9-2.7	2.0-3.0	< 3.0
Oktober	30 Pegawai	2.5	2.4	< 3.0
November	33 Pegawai	2.0	2.3	< 3.0
Desember	34 Pegawai	2.6	2.0	< 3.0

*Sumber:* Data internal sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* 2021/2022

Pernyataan pada penilaian kinerja tersebut adalah menunjukkan bahwa “kurang” kinerja guru dan staf terlihat dengan penilaian kinerja kerja dari komitmen kerja dan aktivitas kerja. Setelah diberikan total hasil yang dengan nilai “kurang” dari 3.0 dengan total penilaian bobot dari 16% selanjutnya dapat diputuskan oleh pihak sekolah apakah guru dan staf ini tidak lulus/*review* dengan minimal standart kinerja pegawai dapat ditinjau kembali oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja pegawai (Wakil Kepala Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*, 2021). Berdasarkan data kinerja pegawai *School of Human* tersebut masih didapatkan antara penilaian diri sendiri dan *Guardian Angel*, terlihat hasil tersebut dapat ditinjau kembali oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kembali kinerja guru dan staf, pihak sekolah memiliki standar untuk membuat guru dan staf dapat meningkatkan kinerja dengan nilai 3 dalam data penilian kinerja.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan dengan adanya disiplin kerja, salah satu dari tiga indikator disiplin kerja adalah disiplin peraturan (Harjoyo et al, 2019). Salah salah satu disiplin kerja peraturan kerja adalah mengenai disiplin kehadiran dengan tepat waktunya datang kesekolah, berikut adalah data absensi pegawai yang termasuk guru tetep, guru honorer, guru shadow, terapis dan staf. Sekolah SMP-SMA *School of Human*, pada Periode Januari-Desember 2021:

**Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* 2021/2022**

<b>Bulan</b>	<b>Keterlambatan absensi</b>	<b>Jumlah pegawai</b>
Januari	7%	70 orang
Februari	7,2%	70 orang
Maret	2,5%	70 orang
April	7%	70 orang
Mei	0,6%	70 orang
Juni	1%	70 orang
Juli	0%	70 orang

(*Bersambung*)

(Sambungan)

Agustus-September	0%	70 orang
Oktober	6,5%	70 orang
November	7,5%	70 orang
Desember	7,7%	70 orang

Sumber: Data internal sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* (2021)

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan yang dilakukan pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* dari total pegawai sebanyak 65 orang pegawai selama Januari-Desember 2021. Pada bulan Januari sebanyak 7% pegawai dari total keseluruhan pegawai melakukan keterlambatan. Pada bulan maret mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 0,72% pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* yang melakukan keterlambatan. Peningkatan keterlambatan kembali oleh pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* pada bulan November-Desember yaitu 7,5% dan 7,7% pegawai yang melakukan keterlambatan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* selama Januari-Desember 2021 mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat dan menurun setiap bulan.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor dari dalam dan luar dirinya, faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai kinerjanya faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para pegawai, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Afandi,2016).

Suwardi & Daryanto, 2018:213 mengungkapkan terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar pegawai saat melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat berpengaruh pada

kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sutanto *et al*, 2015). Untuk melihat respon pegawai terhadap lingkungan kerja, peneliti mengamati dan melakukan wawancara kepada pihak kepala sekolah dan diarahkan untuk melihat data persentase WFO-WFH yang diberikan kepada peneliti. Dapat dilihat pada Periode Agustus-Desember 2021:

**Tabel 1. 3 Jadwal WFO/WFH Pegawai School of Human 2021/2022**

Bulan	WFH	WFO	Jumlah pegawai
Juli	50%	50%	70 Orang
Agustus	19%	81%	70 Orang
September	7%	92%	70 Orang
Oktober	92%	7%	70 Orang
November	2%	98%	70 Orang
Desember	0%	100%	70 Orang

*Sumber:* Data internal sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*

Menurut data jadwal WFO/WFH pegawai *School of Human*. pada tahun 2021/2022, dalam tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa jadwal WFO/WFH pada bulan Juli WFH 50% WFO 50% dan mengalami kenaikan pada bulan agustus untuk WFO menjadi 81% sedangkan WFH menjadi 19%. Namun pada bulan September mendapatkan kenaikan WFO menjadi 92% dan WFH 7%. Selanjutnya terjadi keterbalikan WFO menjadi 7% dan WFH 92% pada bulan Oktober yang dimana salah satu pegawai terkenanya penyakit covid-19 membuat sekolah harus memlakukan pengajaran dan pekerjaan secara *online* kembali. Pada bulan November-Desember terjadi penaikan yang fluktuasi dimana WFO 98% sampai 100% sekolah sudah menerapkan Pembelajaran Tatap Muka (PTM).

Pada saat wawancara dilakukan, wakil kepala sekolah dan kepala sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* menyebutkan bahwa aktivitas sekolah dilakukan secara online maupun offline artinya membuat semua pegawai yang bekerja bisa melakukan pekerjaannya disekolah *Working for Office* (WFO) maupun dirumah *Working for Home* (WFH). Di masa pandemik Covid-19 pada tahun ajaran 2021/2022, pemerintah memutuskan untuk menggelar pembelajaran tatap muka secara langsung. Namun kegiatan belajar mengajar dan bekerja

dilakukan secara terbatas dengan tetap memperlihatkan protokol kesehatan yang ketat.

Fenomena bekerja secara WFH memerlukan adaptasi baru agar terus dapat bertahan hidup di era pandemi ini. Misalnya para pegawai harus dapat mempelajari teknologi agar dapat menjalankan pekerjaan secara *online* dengan lancar. Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan dari segi kurangnya komunikasi secara intens karena terbatas ruang dan waktu.

Lingkungan kerja menurut Farida & Hartono (2015) yaitu suatu keadaan di tempat kerja yang diharapkan dapat membuat pada karyawan merasa nyaman, tenang, tentram untuk melakukan pekerjaannya, sehingga lingkungan kerja dapat disebut memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat para pegawai. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh penulis, ruang kerja guru dan staf Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* masih “kurang” bagi guru dan staf, maka ada beberapa temuan terkait dari lingkungan kerja guru dan staf Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*:



**Gambar 1.3 Kondisi Ruang Guru Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human***

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2021*

pada gambar 1.3 merupakan salah satu kondisi ruang guru dapat dilihat bahwa ruang kerja guru Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* “kurang” menyediakan kenyamanan ruang gerak bagi gurunya. Dilihat dari barang-barang dimeja tidak tertata dengan rapi sehingga meja guru terlihat berantakan, meja guru saling bersampingan tidak adanya jarak atau batasan setiap meja. Guru akan merasa

kurang nyaman di ruangan yang terasa sempit, karena pergerakan menjadi terbatas. Selain itu kondisi penerangan masih kurang di beberapa area ruang tentu.



**Gambar 1.4 Kondisi Ruang Terapi SEC Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human***

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2021*

Berdasarkan gambar 1.4 dilihat bahwa adanya tumpukan barang alat terapi yang tertata dengan benar pada tempatnya yang membuat ruangan terapi SEC (*SOH Education for all Center*). Namun apabila barang terapi terletak tidak menumpuk membuat padngan pada ruangan terapi SEC tidak ada kenyamanan. Terapis SEC membutuhkan ruangan penyimpanan barang terapi agar ruangan terapi tidak kekurangan luas lahan untuk membantu anak- anak spesialis untuk mendapatkan terapi.dan tidak menghambat pergerakan waktu terapi.



**Gambar 1.5 Kondisi Ruang Kerja WFH Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human***

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2021*

Berdasarkan gambar 1.5 merupakan salah satu kondisi ruang kerja saat WFH dapat dilihat bahwa ruang kerja guru saat melakukan kegiatan WFH belum menyediakan kenyamanan untuk melakukan pekerjaan secara *online*. Dilihat meja lipat yang kecil dengan duduk dilantai tanpa adanya meja kerja yang layak untuk melakukan pekerjaan dan mengajar secara *online* atau WFH, guru akan merasa kurang nyaman tanpa adanya perlengkapan kerja yang tidak memadai karena pergerakan menjadi terbatas dengan membawa anak saat bekerja dan mengajar.

Hal tersebut tentunya tidak ideal sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2017) bahwa fasilitas kerja merupakan sesuatu yang membantu memudahkan dan melancarkan pelaksanaan fungsi. Berdasarkan hasil observasi peneliti, pada ruang guru tersebut tidak terdapat AC atau pendingin ruangan hal ini menyebabkan ruangan cukup gerah, tentunya hal tersebut juga tidak sesuai dengan teori (Permadi, 2018) bahwa suhu udara yang sejuk akan menjaga tubuh tetap sehat dan meningkatkan fungsi sistem tubuh, memungkinkan karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja.

Berdasarkan pengamatan dan melakukan wawancara, peneliti memutuskan untuk meneliti dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan menentukan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai SMA-SMP Inklusi School of Human.”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Kinerja pegawai yang mengalami penurunan dibawah target dan belum mendapatkan hasil yang maksimal seta berdasarkan data disiplin kerja dan lingkungan kerja yang masih belum optimal dan dirasa masih kurang. Pada Sekolah Inklusi *School of Human* masih terlihat keterlambatan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai Sekolah Inklusi *School of Human*. Sementara saat ini lingkungan kerja pun mengalami perubahan karena adanya lingkungan kerja di rumah seperti WFH (*Working from Home*) dan lingkungan kerja di kantor WFO (*Working from Office*). Dari pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*”.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, Adapun pertanyaan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana disiplin kerja pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*?
- b. Bagaimana lingkungan kerja pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*?
- c. Bagaimana Kinerja pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* baik secara simultan maupun parsial?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berikut merupakan tujuan yang ingin dicapai berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan, yaitu:

- a. Mengetahui disiplin kerja pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*.
- b. Mengetahui lingkungan kerja pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*.
- c. Mengetahui kinerja pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*
- d. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* simultan maupun parsial.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua aspek kegunaan yaitu aspek praktis dan aspek teoritis.

##### **1.6.1 Aspek Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan masukkan yang bermanfaat sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja.

### **1.6.2 Aspek Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, masukan dan pengetahuan terhadap ilmu dan teori disiplin kerja dan lingkungan kerja terutama pada kinerja. Yang telah didapatkan dibangku kuliah yang nantinya dapat memberikan perbandingan dengan apa sebenarnya terjadi di lapangan pada SMP-SMA Inklusi *School of Human*. Diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP-SMA Inklusi *School of Human*.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan diperlukan untuk memudahkan peneliti untuk menyusun penelitian ini dan memudahkan pembaca untuk membaca penelitian ini. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

### **c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah

penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel.

#### **d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

#### **e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat peneliti.