

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tiap orang memerlukan pendidikan selama hidupnya. Pendidikan berwujud untuk mempersiapkan siswa dalam berperan di masa yang akan datang lewat kegiatan bimbingan, pengajaran serta pelatihan (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Pendidikan berupa faktor dan sarana yang mampu dilihat selaku faktor yang memengaruhi dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. Pendidikan terpenting di dunia ialah sekolah, sekolah ialah organisasi yang disiapkan dalam aktivitas belajar mengajar siswa dengan pengawasan pendidik beserta guru.

Guru dianggap selaku bagian penting pada dunia pendidikan, guru harus berperan aktif dan memposisikan status profesionalnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang serta kompleks di era sekarang ini. Melalui pembahasan berikut, guru bukan hanya pengajar yang memberikan ilmu pengetahuan, namun guru yang menanamkan poin-poin serta tutor yang membimbing belajar para siswanya. Oleh karena itu, guru perlu menjalankan tugasnya secara profesional. Dalam melatih guru handal, pemerintah menetapkan kriteria dalam menjadi seorang tenaga pengajar.

Menurut pasal 8 Undang-undang No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa tenaga pengajar harus mampu mencapai latar belakang pendidikan, keterampilan, ijazah pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, serta tujuan pendidikan nasional. Tetapi, pada kenyataannya, sangat minim tenaga pengajar dapat mencukupi persyaratan.

Melalui persaingan global masa kini, dunia kerja sangat memerlukan tenaga pendidik yang mampu berpikir lebih maju, lebih cerdas, lebih inovatif, dan sanggup berkarya melewati kemajuan zaman. Berbagai institusi ataupun organisasi berusaha meningkatkan kinerjanya demi tercapainya kelangsungan hidup organisasi.

Di era globalisasi, persaingan antar lembaga semakin ketat serta sumber daya manusia (SDM) dituntut agar terus aktif mengembangkan kemampuan dirinya. Sumber daya manusia haruslah manusia pembelajar, manusia yang ingin belajar serta bekerja dengan penuh semangat menumbuhkan keampuannya secara maksimal.

Lalu, sumber daya manusia yang mampu dengan cepat memahami teknologi, mempunyai kemampuan beradaptasi yang kuat serta merespon perubahan teknologi. Melalui hal ini, integritas pribadi menjadi semakin penting dalam memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia yang ahli selaku komponen yang diperlukan pada masa globalisasi. Tiap kelembagaan mengharapkan untuk berfungsi secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang dipunya untuk menggapai tujuannya. Sumber Daya Manusia sebuah elemen kunci dari suatu instansi atau lembaga, terlepas dari bentuk dan tujuannya. Organisasi didasarkan pada pandangan yang berbeda tentang kebutuhan manusia dan tunduk pada pengawasan dan manajemen manusia dalam memenuhi misinya. Oleh sebab itu, manusia merupakan elemen strategis dari seluruh aktivitas organisasi. Tenaga kerja juga dianggap sebagai penggerak yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau kemajuannya menggapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia merupakan segala kemahiran manusia mampu dibagikan pada masyarakat seraya menghasilkan barang/jasa”. Dikatakan bahwa kemajuan serta keberhasilan sebuah instansi tidak hanya terletak pada besarnya keuntungan yang diperoleh organisasi tersebut, tetapi juga pada beberapa faktor pendukung lainnya, salah satunya ialah mutu pekerja lembaga. Sumber daya manusia sendiri selaku pendidik yang bekerja keras seraya meraih tujuan organisasinya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian strategis suatu lembaga. Manajemen sumber daya manusia perlu dipahami selaku perpanjangan dari pandangan tradisional manajer yang efektif, sebab memerlukan pengetahuan terhadap perilaku manusia serta kemampuan dalam mengelola perilaku manusia. Berbagai pendapat mengenai konsep manajemen sumber daya manusia.

Emmywati (2017:2) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan serta keterampilan menjalankan fungsi-fungsi manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, penggerak serta pengendalian guna meningkatkan sumber daya manusia seefektif mungkin dalam menggapai tujuan.

Fokus manajemen sumber daya manusia ialah berusaha dalam mengelola sumber daya manusia melalui dinamika interaksi antar instansi pekerja yang umumnya mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia juga mampu menjadi aktifitas yang merencanakan, membeli, mengembangkan, memelihara, serta menggunakan sumber daya manusia dalam menggapai tujuan pribadi serta organisasi. Walaupun sasarannya merupakan manusia,

namun pada hakikatnya pengelolaan sumber daya manusia secara fundamental berbeda dengan pengelolaan sumber daya manusia personalia.

Sumber daya manusia menjadi suatu komponen khusus instansi serta memainkan peran penting dalam upaya untuk menggapai banyak misi yang sudah ditentukan. Peranan sumber daya manusia akan tumbuh bersama dengan pengembangan instansi atau lembaga, ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia memainkan peran yang utama, sebab terlepas dari ukuran dan kompleksitas teknologi yang dipergunakan, tanpa pekerja sebagai server aktif, tidak mungkin untuk mencapai hasil yang sangat efektif. Oleh sebab itu, menjadi kepentingan dalam menumbuhkan pengembangan sumber daya manusia organisasi dan semuanya dimulai dengan disiplin.

Menurut Hasibuan (2017) "Disiplin merupakan hati nurani manusia dan kesediaan mematuhi segala peraturan perusahaan serta standar yang berlaku". Secara sadar dan sukarela manusia mematuhi semua peraturan hukum dengan sikap dan tanggung jawab yang manusiawi. Jadi, ia tidak dipaksa dan menjalankan segala kewajiban. Serta kemauan berarti mengacu pada sikap, perilaku, dan tindakan seseorang, baik tertulis maupun tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.

Penyesuaian tiap manusia atas semua hal yang ditugaskan kepadanya akan mencghasilkan masyarakat yang tertib tanpa kekacauan. Demikian pula kehidupan melali sebuah instansi maupun lembaga memang menuntut para anggotanya dalam mematuhi peraturan serta perundang-undangan yang sah pada lembaga tersebut.

Mampu dikatakan, disiplin kerja diperlukan, sebab jika tidak ada disiplin kerja maka tujuan organisasi sulit tercapai.

Disiplin yang benar menggambarkan rasa akan pelaksanaan kewajiban individu pada pekerjaan yang dibebankan padanya. Hal tersebut mendukung antusiasme kerja serta pencapaian tujuan kelembagaan. Oleh sebab itu, kepala sekolah selalu berusaha supaya bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Bila pegawainya memiliki kedisiplinan yang baik, maka mampu dikatakan kepemimpinan kepala sekolah tersebut sangat efektif. Mempertahankan serta menumbuhkan rasa disiplin yang benar merupakan hal yang tak mudah, sebab banyak unsur yang memengaruhinya.

Tata tertib sekolah yang berlaku sangat dibutuhkan dalam memberikan pembinaan serta bimbingan kedisiplinan, moral, efisiensi, serta efektifitas kerja yang baik bagi tenaga pengajar pada SMK Antartika 2 Sidoarjo. Bila guru sekolah tidak menaati peraturan sekolah, akan sulit dalam mencapai sebuah tujuannya. Bila sebagian besar staf pengajar dan yang lainnya mematuhi peraturan yang berlaku, maka mampu dikatakan bahwa kedisiplinan suatu instansi sudah baik.

Pengamatan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika 2 Sidoarjo menunjukkan bahwa guru belum menyelesaikan pekerjaan mereka dalam waktu yang ditentukan di sekolah akan dikenakan pelanggaran disiplin.

Semua guru perlu motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan, sebab sumber daya manusia organisasi berkontribusi secara aktif dalam semua aktivitas untuk menggapai tujuannya.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika 2 Sidoarjo yang bertempat di kota Sidoarjo menjadi lembaga pendidikan yang berdiri di tahun 2002 yang di miliki oleh yayasan Wahyuhana Surabaya. SMK Antartika 2 Sidoarjo ini memiliki beragam kompetensi keahlian yaitu seperti Akuntansi, Perbankan, Multimedia, Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Teknik Mekatronika, dan Teknik Rekayasa Perangkat Lunak.

SMK Antartika 2 Sidoarjo ini memiliki berbagai macam kegiatan ekstra kulikuler, memiliki berbagai macam prestasi akademik maupun non akademik, dan beragam sarana & prasarana yaitu seperti adanya ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, sanitasi, dan prasarana lainnya. Melalui hal ini, penyampaian motivasi sangat penting supaya lebih maksimal, sebab motivasi merupakan suatu faktor pendukung seseorang dalam menjalankan sebuah kegiatan tertentu. Maka dari itu, motivasi kerap kali dipahami selaku unsur yang mendukung perilaku manusia. Seluruh aktivitas yang dibutuhkan masyarakat mendukung kegiatan tersebut. Oleh sebab itu, unsur yang membantu seseorang melakukan suatu kegiatan dapat berupa kebutuhan dan keinginan orang tersebut dalam buku Edy Sutrisno (2016:109).

Salah satu kunci dalam menumbuhkan kinerja yakni dengan menyampaikan motivasi yang memadai serta menerapkan disiplin yang baik. Bagaimana membimbing guru supaya semua kemampuan sumber daya yang dimilikinya mampu dimanfaatkan secara terus menerus, guru merasa perlu terus bekerja dalam mencapai harapan yang ingin digapai organisasi (Suhardi, 2018). Penerapan motivasi serta disiplin kerja merupakan suatu cara organisasi mencapai kinerja tinggi. Pemimpin

wajib memperhatikan harapan karyawannya dan motivasi dalam bekerja lebih keras sehingga mampu mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi adalah faktor mendukung individu dalam menjalankan kegiatan tertentu, sehingga motivasi biasanya diartikan sebagai faktor pendukung dalam melakukan kegiatan tersebut. Bila ingin setiap karyawan memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuannya, motivasi menjadi hal yang penting yang perlu dipandang oleh manajemen. (Wasiman 2018:02).

Motivasi berupa dukungan dari orang lain dan diri sendiri, secara sadar dan antusias menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu (Mulyadi, 2015:89). Motivasi bisa datang dari dalam diri seseorang serta ada pula yang datang dari luar. Motivasi internal timbul karena keinginan dalam mengubah diri menjadi lebih baik, sedangkan motivasi eksternal ialah dipengaruhi oleh orang-orang di sekelilingnya. Dengan motivasi yang tinggi, mereka akan melakukan pekerjaannya dengan lebih serius serta akan mempengaruhi kinerjanya.

Pengaruh motivasi kerja pada hasil kinerja menunjukkan hasil yang serupa, membuktikan terdapat ikatan positif yang *significant* di antara motivasi dan kinerja. Kinerja yang kurang baik, akan menyebabkan mereka kurang semangat dalam bekerja dan mengurangi disiplin kerja.

Budaya organisasi juga sangat penting dan diperlukan di setiap organisasi, perusahaan dan lembaga. Dengan adanya lembaga organisasi ini kita dapat mengevaluasi sejauh mana para guru dapat menjalankan budaya atau peraturan yang terdapat pada lingkungan sekolah dengan baik. Budaya terdapat di sekolah yaitu seperti sambut

salam bapak ibu guru menyambut siswa-siswinya yang datang dan doa pagi (membaca asmaul husna+arahan/*briefing*) bagi bapak ibu guru staf, guru dan TU serta adanya budaya literasi salah satunya membaca al-quran sebelum memulai pelajaran.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja guru dalam organisasi dan lembaga, namun hasil kinerja sumber daya manusia tergantung pada situasi lingkungan internal dan eksternalnya. Budaya organisasi adalah praktik lama yang dimanfaatkan dan diterapkan di tempat kerja dan dalam kehidupan sebagai sarana untuk untuk meningkatkan kualitas kerja para pekerja (Komarudin, 2018). Beberapa cara untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan setiap guru harus mempersiapkan RPP, guru mengajar harus sesuai dengan SOP mutu yang telah ditetapkan dan guru juga harus mengevaluasi pembelajaran.

Budaya Organisasi juga merupakan ciri yang terdapat pada sebuah lembaga yang dijadikan pedoman organisasi serta memisahkan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi ialah norma tindakan serta penilaian yang dimengerti serta diterima seluruh anggota lembaga serta menggunakannya selaku aturan dasar perilaku dalam organisasi. Dengan budaya organisasi sekolah serta kinerja guru, guru yang mengajar di SMK Antartika 2 Sidoarjo sanggup bekerja sama dengan baik untuk menciptakan siswa yang berkualitas. Secara tidak langsung para guru ingin menembangkan siswanya. Dari budaya organisasi, kinerja guru yang kokoh mampu menciptakan mutu tenaga pengajar yang baik seraya menggapai misi sekolah. Kualitas budaya organisasi serta kinerja guru mampu dilihat melalui kerjasama antara satu guru dengan guru lainnya. Melalui hal ini

pihak sekolah wajib menerapkan budaya organisasi dalam mengoptimalkan kinerja guru.

Menurut UU No 14 Tahun 2005 Pasal 20 mengatur bahwa tenaga pengajar berkewajiban merencanakan, mempelajari, menjalankan serta mengevaluasi kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan efektivitas serta efisiensi kompetensi lulusan siswanya. Karena tanggung jawab ini, masyarakat membutuhkan kinerja yang sangat tinggi dari guru sekolah negeri dan swasta untuk mempersiapkan siswa berkompeten di masa depan.

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang guru, sehingga jawaban yang sederhana sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sebab salah satu persyaratan terpenting dalam pendidikan yang berkualitas harus disediakan oleh guru yang profesional dan andal. Dalam konteks ini, studi ini menguji pengaruh disiplin serta motivasi kerja terhadap kinerja guru. Upaya pemerintah ialah mengorientasi pengelolaan pendidikan, khususnya peningkatan sistem kualitas berbasis pusat ke sistem manajemen perkembangan kualitas yang berbasis sekolah.

Melalui uraian latar belakang di atas mampu dipahami betapa pentingnya arti kedisiplinan seorang guru yang tepat pada peraturan sekolah beserta motivasi yang terdapat pada diri para guru menimbulkan pengaruh baik terhadap kinerja guru bagi lembaga pendidikan seraya menetapkan suatu keberhasilan melalui kinerja guru, sehingga peneliti tertarik pada sebuah judul "**PENGARUH DISIPLIN**

KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK ANTARTIKA 2 SIDOARJO”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berupa pernyataan yang diteliti responnya lewat informasi studi yang kita peroleh. Ikatan diantara permasalahan dengan rumusan masalah ialah hal yang tidak mampu dipisahkan, karena rumusan masalah disusun bersumber pada suatu permasalahan menurut Sugiono (2017:55). Rumusan masalah yang disampaikan oleh penulis melalui latar belakang masalah diatas merupakan:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo?
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo?
3. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo?
4. Apakah pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari studi ini yaitu untuk :

1. Menilai dampak disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo.

3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dilihat dari tiga unsur yaitu:

1. Aspek Akademis

Penulis berharap penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia seraya mempraktikkan dalam pendidikan atau lembaga yang ditempuh dari perkuliahan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Menurut hasil penelitian ini, harapan penulis semua pihak yang berkepentingan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia dapat menggunakannya sebagai bahan referensi dan bahan kajian dalam proses pembelajaran. Tentang disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan kinerja guru.

3. Aspek praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini, inovasi di bidang manajemen sumber daya manusia akan di libatkan langsung oleh mereka yang membaca studi ilmiah ini ke dalam dunia pekerjaan ataupun organisasi.