

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi[1]. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan system bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh Karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berfungsi menyiapkan sumber daya manusia dan merupakan komponen penting dalam pembangunan disegala bidang. Kepala sekolah sebagai pusat penggerak sumber daya manusia di sekolah menjadi kunci utama keberhasilan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah juga harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang para guru untuk meningkatkan kinerja, dengan penerapan gaya kepemimpinan, pemberi motivasi, dan menyediakan lingkungan kerja yang baik. Kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai peranan sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Kinerja guru dapat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, kualitas kepemimpinannya dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Namorambe Deliserdang merupakan institusi yang bergerak dibidang pendidikan, berdiri sejak tahun 1982. SMP Negeri 1 Namorambe Deliserdang ini adalah sekolah negeri yang memiliki 44 guru.

Tanpa motivasi seseorang tidak mungkin akan melakukan suatu pekerjaan sehingga tanpa motivasi seseorang tidak akan memiliki kerja yang hebat. Motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi [2]. Motivasi merupakan faktor yang lebih penting bagi keberhasilan organisasi, dengan demikian para karyawan senantiasa memerlukan motivasi sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Motivasi seseorang dapat timbul melalui pengaruh dari luar dirinya yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi ini muncul karena adanya perasaan ingin mendapatkan pujian, pengakuan dan penghargaan dari lingkungan kerjanya. Pemberian motivasi yang tepat akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi, Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [3].

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada guru SMP N 1 Namorambe Deliserdang bahwa Kepala Sekolah selaku pemimpin dan penggerak pada institusi ini menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang menerima segala saran dan masukan yang dibuat ketika rapat guru terjadi. Kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada tenaga pengajar berupa piagam dihari pendidikan. Dan adapun tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah untuk memberikan motivasi dan mendorong guru untuk semakin berdaya saing juga untuk mensejahterahkan guru. Salah satu guru yang di berikan sertifikasi adalah guru yang sudah PNS dan mempunyai satu sertifikat tenaga pendidik yang di terbitkan langsung oleh Kemendikbud. Guru yang telah tersertifikasi akan memperoleh tunjangan profesi guru sehingga kualitas guru dapat meningkat. Guru harus memiliki kualitas yang disyaratkan terpenuhi yaitu kualitas akademik dan kopetensi yang di wujudkan dengan sertifikasi. Hal ini dapat di lihat dari tabel 1.1 bahwa pemberian piagam dapat memberikan motivasi kepada guru, dan ada pun sertifikasi tetapi tidak semua guru mendapatkannya.

**Tabel 1.1 Hasil Observasi**

Pernyataan	Pilihan jawaban	
	Ya	Tidak
Adanya penghargaan berupa sertifikasi	16	4
Pemberian piagam penghargaan kepada guru yang berprestasi	20	0

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja tenaga pengajar. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya [4]. Agar kinerja tenaga pengajar selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah penerangan, udara, suara bising, ruang gerak keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi [4]. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apa bila tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Karena karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan sudah memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Dari pengamatan yang dilakukan peneliti di SMP N 1 Namorambe kurangnya disiplin pengajar dalam mematuhi peraturan karena guru sering keluar masuk ruangan pada saat jam belajar berlangsung. Hal ini dapat di lihat dari tabel 1.2 bahwa kedisiplinan guru jadi perhatian dikarenakan guru terlihat keluar masuk kelas pada saat jam pelajaran berlangsung dan adapun guru tidak setuju dengan pernyataan ini dikarenakan mereka melakukan semua aturan yang berlaku didalam sekolah.

Tabel 1.2 Hasil Observasi

Pernyataan	Pilihan jawaban	
	Ya	Tidak
Tepat waktu memasuki ruangan kelas	12	8
Keluar kelas pada saat jam pelajaran berlangsung	10	10

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepadanya dalam suatu wilayah[3]. Suatu pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari, namun tingkat kebisingan pada SMP N 1 Namorambe cukup tinggi dikarenakan banyaknya kendaraan besar pengangkut pasir yang melintas, sehingga proses belajar sering terganggu. Dan mengakibatkan banyak polusi udara di sekitaran sekolah. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan seorang pegawai akan terlaksana dengan baik jika di dukung dengan lingkungan kerja yang memadai ini dapat mempengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk menghasilkan kerja yang baik dan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja [5].

Hal ini dapat di lihatdari tabel 1.3 bahwa lingkungan kerja kurang nyaman namun masih ada sebagian guru merasa hal ini tidak mengganggu dikarenakan mereka sudah terbiasa dengan kondisi seperti ini.

**Tabel 1.3 Hasil Observasi**

Pernyataan	Pilihan jawaban	
	Ya	Tidak
Merasa terganggu dengan suara yang muncul dari luar ruangan kelas	15	5
Polusi mengganggu proses belajar	15	5

Faktor lain juga yang mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja dapat di lihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program atau pembelajaran. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti di SMP N 1 Namorambe bahwa setiap pagi kepala sekolah menerapkan sistem ramah anak dimana kepala sekolah dan guru sudah harus tiba pada pukul 07.00 wib dan sudah berdiri didepan gerbang sekolah untuk menyambut murid-murid yang datang ke sekolah, dan setiap sebelum memasuki kelas kepala sekolah memberikan pengarahan kepada para guru sebelum memulai proses belajar, yang bertujuan untuk meningkatkan tugas dan tanggung jawab dari masing masing guru. Hal ini dapat di lihat dari tabel 1.4 bahwa budaya kerja sudah berjalan namun masih ada sebagian guru yang tidak melakukan kedua hal di atas karena beralasan harus mengurus anak terlebih dahulu.

**Tabel 1.4 Hasil Observasi**

Pernyataan	Hasil jawaban	
	Ya	Tidak
Diberikannya pengarahan kepada guru di pagi hari	17	3
Para guru wajib hadir tepat jam 07.00WIB	16	4

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi [6]. Kinerja pegawai menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika pegawai memperoleh motivasi dan lingkungan kerja yang baik yang telah diterapkan dan diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan dapat mengikuti peraturan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SMP N 1 Namorambe Deliserdang”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka pokok masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang?
5. Apakah disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang secara simultan?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang, dengan variabel penelitian:

1. Variabel Bebas, terdiri dari:
  - X1: Kedisiplinan
  - X2: Lingkungan kerja
  - X3: Budaya kerja
  - X4: Motivasi
2. Variabel Terikat, terdiri dari:
  - Y: Kinerja Tenaga Pengajar
3. Objek penelitian pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang.
4. Tahun penelitian dilakukan pada tahun 2019.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kedisiplinan yang dilakukan dalam usaha meningkatkan kinerja tenaga pengajar pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan kerja yang dilakukan dalam usaha meningkatkan kinerja tenaga pengajar pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Kerja yang diterapkan pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang dalam usaha meningkatkan kinerja tenaga pengajar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi yang diberikan dalam usaha meningkatkan kinerja tenaga pengajar pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja dan Motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar SMP N 1 Namorambe Deliserdang secara simultan.

#### **1.5 manfaat penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar.

##### 2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar.

### 1.6 Originalitas

Dalam originalitas, penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian terdahulu dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto pada tahun 2013 dengan judul: **“Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Demak”** adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu:

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variable kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja sedangkan penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja. Karena motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi[3]. Alasannya, karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja para guru dan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Pegawai Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak, penelitian ini melakukan penelitian pada SMP N 1 Namorambe Deliserdang.
3. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL