

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada umumnya merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial, kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individu maupun bersama [1]. Dengan demikian sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam keberhasilan sebuah organisasi. Salah satunya dalam lembaga pendidikan, lembaga pendidikan yang ingin berkembang harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik agar terciptanya pendidikan yang berkualitas.

Sebagai tenaga pendidik para siswa/siswi, Yayasan Perguruan Maju Besitang ini merupakan tempat perubahan sosial yang mengubah pola pikir, sikap dan perilaku Anak-anak bangsa menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat, dan lebih mandiri. Guru juga sebagai komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang bermutu. Sekolah Yayasan Perguruan Maju Besitang ini terletak di Jalan Medan Banda Aceh Km 105 , Kecamatan Besitang, Desa bukit Selamat yaitu sekolah yang menyediakan 3 tingkat derajat yaitu Sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah pertama, dan Paud. Menengah Kejuruan memiliki 4 Jurusan sebagai berikut : Pertama, Jurusan BM ( Bisnis Manajemen ), Kedua TKR ( Teknik Kendaraan Ringan ), Ketiga TKJ ( Teknik Komputer Dan Jaringan ), ke empat Ilmu kesehatan. Yayasan perguruan maju Besitang ini tidak hanya berprestasi dalam bidang akademik namun juga berprestasi dalam bidang non-akademik seperti kegiatan seni, yang telah diakui masyarakat di kecamatan Besitang.

Oleh sebab itu para guru dituntut aktif dalam mengajar siswa/siswi mereka agar terus berkarya di sekolah maupun diluar sekolah. Karena guru berperan aktif melaksanakan seluruh fungsi profesional secara efektif dan efisien, baik dari kepentingan pendidikan nasional maupun tugas fungsional. Oleh sebab itu, pendidikan dan pengajaran dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan didukung oleh para guru yang mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [2]. Bagi jasa pendidikan kinerja guru menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, kinerja guru berkaitan dengan Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kinerja guru dapat dikatakan baik apabila dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan dapat mengikuti peraturan organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam mencapai suatu tujuan Yayasan, diperlukan adanya disiplin kerja dari Tenaga pendidik. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja seorang Pendidik, demikian sebaliknya disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang meningkatnya kinerja pendidik. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis [3]. Seorang tenaga pendidik yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kinerja yang akan dicapai [4]. Setiap pendidik diberikan disiplin kerja dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, Peraturan yang diberlakukan di Yayasan perguruan Maju Besitang untuk seluruh guru yang ada di Yayasan ini yaitu, diwajibkan hadir setiap hari meskipun tidak memiliki jadwal mengajar, memakai baju seragam yang sudah ditentukan setiap hari, memperhatikan waktu masuk jam kerja, waktu pada saat pulang jam kerja, Dan pergantian jam setiap mata pelajaran yang ada, untuk guru yang tidak hadir dan terlambat datang tanpa keterangan akan dilakukan pemotongan gaji, untuk

guru yang tidak hadir dengan keterangan sakit atau ijin diwajibkan mencari guru pengganti untuk mengisi jadwal mengajarnya. Jika dilihat dari segi kehadiran melalui absensi kehadiran para guru, Yayasan Perguruan Maju ini sudah sangat baik dikarenakan guru yang tidak hadir tanpa keterangan nyaris tidak ada di sekolah ini dalam mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak yayasan, seluruh tenaga pendidik ( guru ) diwajibkan hadir setiap harinya jam 7:15 namun berdasarkan observasi dan absen yang sudah disediakan bisa dilihat dari segi ketepatan waktu kehadiran masih kurang baik karena masih ada beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah ini, itu yang menyebabkan waktu mengajar di kelas jadi berkurang.

Pada saat upacara bendera yang dilakukan setiap hari senin semua guru yang ada di Yayasan Perguruan Maju Besitang diwajibkan untuk mengikuti upacara tersebut. Dalam disiplin berpakaian yang sudah ditetapkan seluruh guru diwajibkan berpakaian seragam sesuai dengan peraturan unit masing-masing, untuk guru yang tidak mematuhi peraturan tersebut maka akan diberi sanksi dengan Sp-1, Sp-2, dan surat pemecatan. Tetapi dengan adanya sanksi tersebut seluruh guru yang ada di Yayasan Perguruan Maju Besitang ini menjadi termotivasi. Oleh karena itu dalam menanamkan disiplin yang baik, guru harus memulai dari dirinya sendiri agar mampu memberikan contoh atau inspirasi terhadap siswa-siswinya sehingga memiliki disiplin yang baik. Berdasarkan penelitian terdahulu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [5]. Sedangkan pada penelitian lainnya menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [6].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu Motivasi. Motivasi salah satu cara untuk mendorong diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap Yayasan. yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pendidik tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya [7]. Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu dan dapat timbul dari luar diri individu dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru [8]. Motivasi



dari luar diri individu disebut motivasi eksternal, motivasi ini muncul karena adanya dorongan dari luar akan memotivasi guru dengan adanya harapan untuk mendapatkan pujian, pengakuan, imbalan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru [9]. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar guru yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sumber motivasi karyawan digolongkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri karyawan, motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada Yayasan perguruan maju ini, motivasi ekstrinsik yang diberikan Yayasan Perguruan Maju kepada guru yang memiliki kinerja baik ialah guru yang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan atau mengurus suatu sesuai dengan yang telah ditentukan oleh pihak yayasan, seperti laporan mingguan, laporan bulanan dan progress, telah sesuai dengan hasil pekerjaan sehingga pekerjaan termin atau tagihan tidak tertunda. Maka pihak Yayasan memberikan fasilitas jatah liburan gratis ke luar kota kepada seluruh guru. Pada saat libur semester, guru yang memiliki kinerja baik terhadap sekolah juga akan di jadikan sebagai wakil kepala sekolah atau sebagai kepala bidang jurusan. Pada hari-hari besar seperti Natal, hari raya idul fitri pihak yayasan juga akan memberi THR kepada seluruh guru berupa bingkisan sembako, sehingga para guru merasa di hargai dan akan memacu semangat para guru. Namun apabila kinerja guru kurang baik maka pihak Yayasan juga akan memberikan berupa sanksi penurunan jabatan atau menegur secara langsung.

Motivasi intrinsik yang dimiliki guru Yayasan Perguruan Maju Besitang adalah keinginan akan prestasi yang telah dicapai, dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan yayasan. Antara lain : seluruh guru SMP, dan SMK berhasil membuat siswa siswi menorehkan prestasi yang baik seperti olimpiade tingkat kecamatan maupun kabupaten , dan tiap tahun para guru SMK juga berhasil meningkatkan siswa siswi mereka terus masuk ke perguruan tinggi Negeri, hal tersebut karena adanya perasaan ingin mendapatkan pujian, pengakuan dan penghargaan dari lingkungan kerjanya. Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik

dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan misi bersama-sama. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar guru yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [10]. Sedangkan pada penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [11].

Selain motivasi guru pihak Yayasan juga harus memperhatikan Lingkungan. Secara umum lingkungan diartikan sebagai kesatuan ruang dengan segala benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi kelangsungan prikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya [12]. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru pengajar bahwa lingkungan Yayasan perguruan maju besitang belum baik, dimana ruangan kelas belum dilengkapi dengan pendingin ruangan, begitu juga dengan ruangan praktek juga masih menggunakan kipas angin. Namun ada juga ruangan kelas yang tidak menggunakan kipas sama sekali. Selain itu ruang belajar di Sekolah Yayasan perguruan maju terdapat 28 ruangan kelas dengan 2 lantai. Dan ruang kantor guru umum yang terlalu padat, Di Sekolah Yayasan perguruan maju Besitang para guru juga memiliki hubungan harmonis dengan pimpinan (Kepala Sekolah), antar sesama pegawai maupun staff yang berada di sekolah tersebut tetapi tidak sedikit juga antar guru yang masih *miscommunication* dalam menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan di sekolah tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [13]. Sedangkan pada penelitian lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru [14].

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang diuraikan diatas maka masalah-masalah yang akan diteliti dan diangkat oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang ?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang ?

### **1.3. Ruang Lingkup**

Adapun ruang lingkup pada penelitsn ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat : Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang
2. Variabel Bebas : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja
3. Objek penelitian : Yayasan Perguruan Maju Besitang
4. Periode Pengamatan Tahun : 2020-2021

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah Disiplin Kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja guru.

#### 2. Manfaat praktis

Bagi manajemen Yayasan perguruan maju Besitang, sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

### 1.6 Originalitas

Peneliti ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru” [11]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan Lingkungan kerja. Alasan penulis menambahkan variabel tersebut karena lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya [12].

2. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada SMA Muhamadiyah 1 Pekanbaru, penelitian ini melakukan penelitian pada Yayasan perguruan maju besitang.
3. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020-2021.



# UNIVERSITAS MIKROSKIL