

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai lembaga pendidikan nasional yang bertugas serta bertanggungjawab mewujudkan tujuan nasional agar dapat melakukan proses belajar mengajar dengan baik dan tertib. Sekolah juga dapat membawa nama bangsa agar siap bersaing di era globalisasi dan menjadikan peluang dan meningkatkan kualitas bagi bangsa dan Negara. Tingkatan seorang guru sebagai pendidik ialah tingkatan profesional yang dituntut agar meningkat sesuai dengan perkembangan zaman secara global, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam semakin majunya perkembangan zaman di era globalisasi ini menuntut sekolah sebagai lembaga pendidikan untuk mampu bersaing. Pada setiap sekolah pastinya menginginkan keberhasilan, tingkat keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam bersaing di era globalisasi tersebut terletak pada kemajuan sumber daya manusia. Agar tujuan itu tercapai maka ada perlunya perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas atau tanggungjawab sehingga dapat meningkatnya kinerja.

Kinerja merupakan sebuah kata dasar dari kerja yang mengartikan kata dari bahasa asing ialah prestasi, atau bisa diartikan juga hasil kerja (Rizal, 2019). Kinerja dalam suatu organisasi adalah respon dari tercapainya atau tidak tercapainya tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Para petinggi atau para manajer terkadang tidak mencermati keadaan kecuali sudah sangat buruk maupun sesuatu kegiatan menjadi serba salah. Apabila para petinggi tidak menyadari hal yang buruk terjadi terhadap kinerja maka perusahaan atau organisasi akan melalui keadaan krisis yang serius. Kinerja dapat ditafsirkan menjadi tindakan memperlihatkan sesuatu kegiatan maupun aktivitas. Sari (2018) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja ialah buah kerja sebagai kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seseorang pada saat melakukan tugasnya selaras dengan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan kinerja merupakan performa yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas-

tugas serta tanggungjawab selama jangka waktu tertentu selaras dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan untuk pekerjaan tersebut (Pianda, 2018).

Tingkat kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja yang secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pengajar. Ratnasih (2019) kepuasan kerja merupakan hal lain dari keadaan emosional seseorang karyawan yang ditampilkan dengan perasaan senang atau tidaknya terhadap pekerjaannya, pemimpinnya, atau organisasinya. Kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap seorang pengajar, dimana perasaan tersebut mempunyai bagian tersendiri dalam meningkatkan kinerja seorang pengajar, semakin baiknya perasaan pengajar tersebut maka akan menimbulkan efek yang baik terhadap sekolah. Perilaku seorang pengajar dicerminkan dari kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja hadir karena hasrat-hasrat yang tidak tercapai. Pengajar yang tidak mendapat kepuasan kerja maka tidak akan bisa meraih kepuasan secara psikologis dan mengakibatkan timbulnya perilaku serta sikap yang negatif dan membuat para pendidik akan mengalami frustrasi.

Dengan disiplin kerja yang baik maka akan terciptanya kondisi lingkungan yang kondusif sehingga tujuan sekolah yang berjalan dengan optimal. Sedangkan disiplin bagi pengajar sendiri dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karena suasana lingkungan yang membahagiakan dan pengajar akan lebih berfokus pada tugas dan kewajiban yang diberikan oleh sekolah dan menyelesaikannya dengan efektif dan efisien. Meningkatkan disiplin kerja pengajar akan meningkatkan hasil kerja yang baik dan optimal serta mengurangi kerugian sekolah akibat tidak disiplinnya para pengajar. Rizal (2019) menjelaskan disiplin adalah suatu tindakan manajemen yang berguna untuk mendorong sejumlah anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sehingga kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan secara mandiri yang berusaha untuk berubah dan mengarahkan pengetahuan sikap serta perilaku pengajar, sehingga para pengajar tersebut secara tulus berusaha bekerja secara koperatif antar pendidik, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan secara langsung akan meningkatkan kinerjanya juga.

Mengingat pentingnya peranan pendidik, maka perlunya upaya sekolah untuk tetap mempertahankan pendidik tersebut dengan membangun komitmen agar terciptanya sikap pendidik yang merasa nyaman dan akan mencintai pekerjaannya terhadap sekolah, sehingga pendidik merasa adanya ikatan dengan sekolah dan selalu berkomitmen akan tetap berada di sekolah tersebut. Berbagai cara yang dilakukan oleh sekolah agar meningkatkan komitmen pendidik seperti memberikan fasilitas dan lingkungan yang nyaman, terciptanya hubungan yang baik antar pengajar serta masalah yang ada didalamnya. Sehingga perlu adanya perhatian khusus yang dilakukan sekolah untuk mempertahankan pengajar yang dimiliki, apabila tidak ditanggapi secara khusus hal tersebut bisa menurunkan loyalitas pengajar pada sekolah. Dan apabila hal tersebut terjadi sekolah akan kehilangan seorang pengajar yang memiliki kualitas kerja yang baik, sehingga sekolah akan kesulitan mendapatkan penggantinya. Meutia & Husada (2019) menjelaskan komitmen organisasi adalah mengidentifikasi dan kesinambungan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Yang artinya seorang pengajar yang memiliki komitmen tinggi mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan akan melakukan kerja keras untuk mencapai tujuan sekolah. Ketika sekolah mengalami peningkatan yang baik, maka pengajar memiliki peran vital yang sangat penting dalam melaksanakan tujuan sekolah karena tanpa adanya pendidik sekolah tidak akan mencapai tujuan tersebut dengan optimal.

Dengan meningkatnya disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja maka hal ini akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja. Kinerja yang baik merupakan kunci kesuksesan peranan manajemen sumber daya manusia. Kinerja bisa dilihat dari hasil kerja karyawan apakah berhasil atau tidak dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh suatu organisasi. Dukungan organisasi yang diberikan terhadap pendidik dapat menjadi pendorong dari kualitas serta kinerjanya.

Mengacu penelitian Hayati et al. (2020) sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan secara simultan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ahmad et al. (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Rizal (2019) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja guru, kedisiplinan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja serta kedisiplinan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sofyan et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar secara simultan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti dalam hal ini mengambil judul penelitian yang berjudul Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pengajar Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus SMPN 1 Sukatani dan SMPN 2 Sukatani).

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajar?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengajar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajar?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajar melalui kepuasan kerja?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengajar melalui kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengajar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengajar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengajar.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengajar melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengajar melalui kepuasan kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. **Manfaat Akademis**  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dibidang ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi, serta melalui ilmu dan teori yang diperoleh semasa perkuliahan untuk membandingkan dengan dunia usaha dan berkesempatan untuk melatih kemampuan analisis dan sistematis.
2. **Manfaat untuk umum**  
Sebagai bahan literature bagi peneliti lain yang ingin membahas permasalahan yang sama.
3. **Manfaat untuk penulis**  
Sebagai pengalaman bagi penulis dalam mendapatkan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dan menerapkannya di lapangan.

#### 4. Manfaat untuk organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh organisasi atau sekolah dalam membahas kepuasan kerja dan kinerja yang terjadi pada karyawan sehingga apa yang menjadi kendala dapat diketahui, dipahami, diantisipasi dan dipecahkan kemudian diambil langkah-langkah strategis yang mendukung.

### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam hal agar penelitian ini dapat berfokus pada masalah yang diteliti dengan baik maka dibutuhkan adanya batasan masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah disiplin kerja, komitmen organisasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan obyek yang digunakan hanya berfokus pada SMPN 1 Sukatani dan SMPN 2 Sukatani.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini disusun sistematika penelitian sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi literatur tentang tema proposal, yaitu mengenai globalisasi ekonomi, kualitas pemerintah dan pertumbuhan ekonomi. Serta model konseptual.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi profil objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

