

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era perkembangan teknologi yang serba canggih saat ini merupakan suatu saat tantangan bagi setiap organisasi adalah untuk menyiapkan sumber daya manusia berkualitas agar hasil kerja yang dicapai akan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia yang berkualitas menunjang organisasi potensi yang dapat diterapkan pada berbagai bentuk atau jenis organisasi dan bagian dalam organisasi. Perluasan atau penyempit organisasi bergantung pada banyaknya kegiatan untuk merealisasikan dan pemenuhan kebutuhan organisasi. Betapapun aspek teknologi dan ekonomi tanpa dukungan aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi dapat dicapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi sehingga ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Jika dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting yang akan dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi, (Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, 2015)

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja anggota organisasi. Dalam penelitian ini organisasi yang dimaksud adalah sekolah. Sehingga keberhasilannya ditentukan oleh kinerja guru. kemampuan guru mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka akan dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. (Pangemanan, & Rori, 2015).

Suatu Organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja guru dengan harapan menjadi tujuan suatu organisasi yang tercapai. Kinerja adalah apa yang akan dilakukan

atau tidak dilakukan guru dan dipengaruhi seberapa mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar dan hasil kerja, target atau sasaran ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta ikut dari pihak sekolah itu sendiri. Kinerja yang baik didukung dengan adanya motivasi yang timbul dalam diri sendiri seseorang sehingga orang tersebut bisa bertindak dan mempunyai alasan untuk mencapai tujuan diinginkannya (Masalah, 2018).

Pemberian motivasi sangat penting untuk setiap organisasi. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru tersebut mengajar lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja terpenuhi.

Disiplin merupakan salah satu sikap. Perilaku dan perbuatan yang disesuaikan dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga juga dapat diketahui melatih, memperbaiki dan membentuk pengetahuan guru agar dapat juga bekerja secara kooperatif dengan menggunakan guru yang lain serta meningkatkan prestasi sistem kerjanya.

Motivasi belajar merupakan salah satu unsur yang menentukan efektifitas dalam mengenal. Seorang pelajar akan memeriksa dengan akurat jika mungkin ada komponen yang menggunakan ini adalah motivasi untuk memeriksa. peserta didik akan memeriksa secara signifikan ketika Anda memiliki motivasi mengenal yang akurat tinggi. Motivasi belajar adalah semua tekanan penggunaan dalam diri siswa yang memberikan dorongan untuk mengenal olahraga yang menjamin kelangsungan mengenal olahraga yang menawarkan kursus mengenal olahraga agar diutamakan melalui cara-cara kepedulian melihat dapat tercapai.

Mengukur kinerja menggunakan pendekatan dapat dilakukan dengan kriteria impersonal objektif, seperti produktivitas, tingkat absensi, dan perputaran guru, produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru, yaitu dengan melihat jumlah (kuantitas) dan kualitas hasil kerja guru.

Penilaian dapat dilakukan oleh berbagai pihak yang mengetahui kinerja guru secara individual, antara lain, guru itu sendiri, rekan guru, kepala sekolah, para staff dan para tata usaha.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan performa atau unjuk rasa kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan saat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan, pembelajaran di lembaga pendidikan atau sekolah.

Aturan sekolah untuk seragam guru pada hari senin-kamis, terutama hari jumat,batik, dan kepatuhan terhadap organisasi sekolah yang berlaku jika guru yang masuk sekolah pada pukul 07.30 dan tiba disekolah setelah pukul 07.00 jika tidak sesuai aturan organisasi akan dipotong gaji dan guru yang terlambat ke sekolah dianggap tidak hadir, melebihi 07.00-07.30.

Tabel 1. 1 Data Absensi Periode Tahun 2015-2017

No	Tahun	Status Kehadiran			
		Terlambat	Tidak Masuk	Pulang Awal	Tidak Mengikuti Upacara
1	2017	5 orang	7 orang	4 orang	7 orang
2	2016	8 orang	10 orang	2 orang	12 orang
3	2015	9 orang	13 orang	1 orang	9 orang

Sumber : SMK Karya Guna 2 Bekasi, 2021

Berdasarkan data tabel di atas permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para guru dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu mengajar. Guru pada SMK Karya Guna 2 Bekasi berjumlah 61 orang, pada tahun 2017 tingkat tidak masuk mencapai 7 orang, keterlambatan 5 orang, pulang awal 4 orang, dan tidak mengikuti upacara 7 orang, kemudian pada tahun 2016, tingkat tidak masuk 10 orang, keterlambatan 8 orang, pulang awal 2 orang, dan tidak mengikuti upacara 12 orang, pada tahun 2015 tidak masuk 13 orang, keterlambatan 9 orang, pulang awal 1 orang, dan tidak mengikuti upacara 9 orang. Maka tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, hal karena ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja. Selain itu, keterlambatan, pulang lebih awal dan tidak mengikuti upacara pagi akan mengacukan pada sistem kerja yang telah dibuat.

Lemahnya motivasi belajar ditemui di SMK Karya Guna 2 Bekasi berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan guru ditemukan adanya permasalahan belajar muncul terkait dengan tingkat motivasi belajar siswa. Adapun perilaku yang tampak terkait rendahnya motivasi belajar siswa ini ditandai kurang semangat siswa mengikuti kegiatan belajar, malas mengerjakan tugas sekolah, membolos pada jam pelajaran tertentu, dan seringkali berbicara dengan teman ketika kegiatan sedang berlangsung serta tidak konsentrasi ketika menerima pelajaran dikelas.

Berdasarkan fenomena masalah di atas maka penelitian tertarik mengambil judul dalam penelitian ini : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMK Karya Guna 2 Bekasi)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis merumuskan masalah yang disusun sebagai :

- 1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Karya Guna 2 Bekasi ?
- 2 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Karya Guna 2 Bekasi ?
- 3 Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Karya Guna 2 Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Karya Guna 2 Bekasi
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Karya Guna 2 Bekasi
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Karya Guna 2 Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Smk karya guna 2 bekasi.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas untuk penelitian membatasi pokok dari permasalahan tersebut, bahwa faktor-faktor motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja Guru Karya Guna 2 Bekasi. Maka penulis membatasi masalah penelitian pada Disiplin Kerja terdiri dari faktor tuntutan tugas, task demands usaha atau tenaga dan *effort performance*, Motivasi kerja terdiri dari stabilitas Emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, dan kemampuan komunikasi serta Kinerja Guru terdiri dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kerja sama inisiatif.

1.6 Sistematika Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas untuk penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulis yang berisikan mengenai informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas pada setiap bab. Adapun sistematika penulis skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan juga Kinerja Guru

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini menguraikan tentang sejarah, waktu dan wilayah penelitian, metodologi penelitian, variabel-variabel operasional variabel, populasi, sampel, data, sumber daya dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan membahas analisis dalam penelitian yang serta jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini merupakan penutupan dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau implikasi yang dianggap berguna.