

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau *man power* yang disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia itu sendiri menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal dan canggih tanpa peran aktif dari SDM itu sendiri, tidak akan berarti apa-apa. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya (Hasibuan, 2013).

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan semakin kompetitif, maka diperlukan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Peranan SDM yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi (Wahyuningsih *et al*, 2013).

Perlu langkah strategis guna meningkatkan kualitas SDM, salah satu langkah tersebut melalui peranan pendidikan. Peran pendidikan mampu menciptakan SDM yang berkualitas, karena pendidikan dianggap menjadi faktor penentu kemajuan bangsa dimasa depan, dengan menciptakan SDM yang

berkualitas. (<http://www.kompasiana.com/risandaabe/pendidikan-pembangunan-sdm-dan-peran-pendidikan-dalam-pembangunan>, 2014).

Pendidikan yang berkualitas membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi pada pengembangan karakter dan kemampuan individu di sekolah khususnya, untuk mencapai hasil yang baik. Andil guru dalam mencetak lulusan berkualitas sangat besar diperlukan, guru diharapkan untuk lebih banyak pengetahuan dan mampu untuk melakukan hal lebih dari apa yang dapat dilakukan oleh siswa, walau seringkali dengan bayaran yang kecil (Suwartini, 2017).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang aktif dalam dunia pendidikan di Indonesia setingkat dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Madrasah Aliyah (MA), tujuan pendirian Sekolah Kejuruan ini ialah untuk mencetak tenaga kerja yang siap diserap setelah mereka lulus. Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, sekolah menengah kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990).

Pendidikan dan proses pembelajaran dapat tercipta dengan baik terletak pada kinerja dan produktivitas guru dalam mengajar. Salah satu indikator peningkatan kinerja adalah meningkatnya kedisiplinan kerja. Disiplin kerja guru merupakan cermin sikap dan pribadi guru yang mereka tampilkan dalam mematuhi segala aturan dalam sekolah. Disiplin kerja guru dalam

organisasi pendidikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin tersebut dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Hardianti, 2020).

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan guru dalam mengajar berpengaruh pada pencapaian siswa, dan kedisiplinan guru tersebut tidak saja dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah dalam mengarahkan akan tetapi juga bagaimana situasi lingkungan kerja disekitarnya. Menurut Sedarmayanti (dalam Nuraini, 2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Ketersediaan sarana dan prasarana dalam mengajar, kenyamanan tempat bekerja, suhu tempat bekerja, dan tingkat kebisingan adalah bagian dari pada lingkungan kerja fisik, sedang non-fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada guru di SMK Negeri 7 Samarinda (Jihan, 2017). Hal ini lah yang menjadi dasar bahwa adanya permasalahan disiplin kerja yang terjadi di SMK N 2 Ponorogo.

Adanya hal lain yang menjadi perhatian khusus para guru tentang disiplin kerja adalah budaya organisasi/ sekolah dimana terdapat beberapa guru yang lebih

fokus dengan hasil individual ketimbang kerjasama tim dalam melakukan pekerjaan, ditambah dengan adanya guru-guru yang kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Robbin dalam Darmawan (2013) menyatakan bahwa karakteristik budaya organisasi antara lain adalah perhatian pada hal detail dan orientasi pada kelompok. Menurut Robbin dalam Darmawan (2013), budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Dalam kaitannya dengan sekolah, budaya organisasi sekolah merupakan nilai yang dibentuk melalui proses panjang oleh warga sekolah untuk menyelesaikan masalah-masalah sekolah. Budaya organisasi dapat mengarahkan dan menjadi pedoman bagi guru dalam bekerja sehingga membuat guru lebih berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Dalam budaya organisasi yang kuat (*strong culture*). Nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama (Darmawan, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Maryadi pada tahun 2012 dalam judulnya Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sd Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang, memberikan keterangan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin guru.

Salah satu upaya yang untuk meningkatkan disiplin kerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Kurniasari (2018) menyatakan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang

yang bersangkutan. Dorongan tersebut dapat berdampak positif maupun negatif bagi individu kalau tidak diarahkan, baik oleh diri sendiri maupun orang lain yang juga mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh individu tertentu. Dorongan ke arah positif akan meningkatkan hasil yang optimal bagi diri sendiri maupun orang lain yang merupakan rekan kerja maupun yang berada di luar lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya, kalau yang terjadi adalah dorongan ke arah negatif, maka yang terjadi adalah kerugian dari kegiatan-kegiatan yang dijalankan baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dan lingkungan sekitarnya. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste (Eusebio da Costa Lope, 2016).

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, permasalahan lingkungan kerja sekolah SMK N 2 Ponorogo adalah ruang kerja atau tata ruang kantor yang tidak dapat memberikan sebuah area privasi untuk para guru-gurunya, dikarenakan semua ruang guru berada di satu tempat dengan pimpinan (Kepala Sekolah). Hal lain yang menjadi perhatian adalah hubungan komunikasi antar guru dengan para pimpinannya yang masih belum terjalin dengan baik. Kedua pernyataan di atas menarik bagi peneliti untuk mengkaji lebih jauh tentang lingkungan kerja sekolah SMK N 2 Ponorogo.

Mengenai budaya organisasi di sekolah, kenyataan berkembang di lingkungan guru belum seperti yang diharapkan. Nilai, norma, perilaku dan kebiasaan yang tumbuh di kalangan guru masih ada yang kurang positif. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, permasalahan yang berkaitan

dengan budaya organisasi sekolah SMK N 2 Ponorogo masih terlihat banyaknya guru yang sudah terbiasa tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa sebagian guru tidak tertib ketika mengawali dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar (KBM) sehingga jam belajar efektif menjadi berkurang. Hal lain yang terlihat adalah sebagian guru memperlihatkan sikap disiplin hanya jika kepala sekolah hadir disekolah, dan jika mengetahui kepala sekolah tidak hadir mereka merasa bebas dan cenderung menjadi kurang disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurang baiknya budaya organisasi yang berkembang di sekolah, sekaligus juga menunjukkan masih kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidikan berkualitas di sekolah SMK N 2 Ponorogo.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Smk N 2 Ponorogo”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo?

4. Apakah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

3.2.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK N 2 Ponorogo.

3.2.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi pihak berikut:

a. Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan pengetahuan sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap Disiplin Kerja serta sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama di bangku kuliah.

b. Masyarakat

Sebagai sumber informasi dan juga sebagai pembanding untuk melakukan penelitian selanjutnya.

c. Lembaga

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan lembaga khususnya dalam penentuan strategi manajemen sumber daya manusia terutama dalam mengoptimalkan disiplin kerja.

d. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia terutama tentang faktor yang berpengaruh disiplin kerja.