

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi utama sebagai subjek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih dan bermanfaat. Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah instansi oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai kinerja yang optimal. Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi. Pegawai yang berkualitas berkaitan mendukung capaian Tujuan Organisasi. Kompetensi pegawai yang tinggi menunjukkan kualitas suatu organisasi, untuk itu peningkatan kompetensi pegawai itu sangat perlu untuk mendukung kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola pegawai sebagai unsur meningkatkan mutu dan kemampuan pegawai guna meningkatkan daya saing mempertahankan eksistensi perusahaan dalam ketatnya persaingan yang dilihat dari cara mempertahankan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu untuk mempertahankan sumber daya manusianya agar tetap memiliki kontribusi dan potensi yang besar, organisasi harus memastikan kerja yang lebih aman, nyaman dan kondusif bagi para karyawan. Di era yang semakin maju

seperti saat sekarang ini, persaingan di dunia luar sangat lah tinggi (**Hutagalung, 2022**). Kinerja Memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi merupakan harapan setiap organisasi terhadap karyawannya serta hasil kerja yang yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan (**Suwandi and Mandahuri, 2021**). Motivasi karyawan dalam bekerja sebenarnya dapat berasal dari mana saja misalnya dari keluarga maupun yang berasal dari dalam diri sendiri namun lingkungan kerja juga faktor utama yang memberikan pengaruh besar dalam memunculkan motivasi dalam bekerja. Menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan, seseorang melakukan tindakan untuk suatu tujuan.

Menurut (**Rostina and Angela, 2022**) Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut (**Setiawan, Fauzi and Swastika, 2022**) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. Semakin disiplin pegawai, semakin tinggi potensi pegawai tersebut memperoleh prestasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (**Andriani,**

2021). Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan, jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut betah ditempat kerjanya dan produktifitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan lebih efektif dan efisien (**Sihaloho, 2019**).

(**Umar and Norawati, 2022**) Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. (**Hasibuan, 2022**) Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Salah satu sekolah yang menerapkan hal tersebut adalah SMAN 3 Bukittinggi . SMAN 3 Bukittinggi merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ada

dikota bukittinggi. Berdasarkan hasil pra observasi yang telah dilakukan SMAN 3 Bukittinggi merupakan sekolah yang berkualitas dan berprestasi yang dibuktikan dengan akreditasi yang di peroleh SMAN 3 Bukittinggi yaitu berakreditasi A.

Dari prestasi yang diperoleh SMAN 3 Bukittinggi tersebut, itu menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikelola di lingkungan kerja SMAN 3 Bukittinggi terkhusus untuk kinerja guru telah berjalan dengan baik khususnya dalam hal Displin. SMAN 3 Bukittinggi selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi sekolah melalui proses motivasi yang direalisasikan dalam bentuk pemberian kompensasi pada setiap guru mereka yang pada akhirnya dapat diharapkan adanya peningkatan prestasi sekolah yang diiringi dengan baiknya kinerja guru yang dapat menjadi nilai untuk SMAN Bukittinggi bersaing dengan sekolah lainnya yang ada dikota Bukittinggi.

Selain itu berdasarkan hasil pra observasi yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja guru SMA 3 Bukittinggi terhadap dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya telah berjalan dengan baik. Yang dimana hal tesebut terlihat dari penilaian kinerja guru SMA3 Bukittinggi yang memiliki beberapa indikator penilaian dan kurang lebih semuanya bisa dikatakan sudah terlaksana sangat baik. Berikut penilaian kinerja guru, yang peneliti dapatkan pada saat pra observasi di SMAN 3 Bukittinggi:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja SKP Guru SMAN 3 Bukittinggi
(Agustus 2022- November 2022)

No	Penilaian Kinerja Guru	Target	Realisasi
1	Pedagogik 1) Menguasai karakteristik siswa 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran 3) Pengembangan Kurikulum 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik 5) Pengembangan potensi peserta didik 6) Penilaian dan evaluasi	100%	87%
2	Kepribadian 1) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan budaya. 2) Kepribadian yang dewasa dan teladan. 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	100%	87%
3	Sosial 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif 2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	100%	89%
4	Profesional 1) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu 2) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	100%	90%

Sumber : SMAN3 Bukittinggi

Berdasarkan dari table 1.1 SMAN 3 Bukittinggi terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada Pedagogik mengalami sedikit penurunan sebesar 87%. sedangkan untuk kepribadian mengalami penurunan sebesar 87%. sedangkan untuk sosial mengalami kenaikan sebesar 89%. sedangkan profesional mengalami kenaikan sebesar 90%. terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja sehingga tidak

adanya kepuasan kerja pada kantor tersebut yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kepuasan guru pada SMAN 3 Bukittinggi masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal di kantor imigrasi yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan tiap bulan dan kurang stabilnya. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja untuk memberikan kontribusi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hal tersebut kinerja guru dalam hal mengelola pembelajaran peserta didik sudah sangat baik mulai dari hal menguasai karakteristik siswa, Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, Pengembangan Kurikulum, Kegiatan pembelajaran yang mendidik, Pengembangan potensi peserta didik, serta Penilaian dan evaluasi sehingga adanya rekap penilain kinerja maka dari itu guru kurang meningkatkan sebuah pencapaiannya dalam mengajar siswa siswa tersebut.

Dari sekian banyaknya keberhasilan pencapaian yang ada di SMAN 3 Bukittinggi. Namun berdasarkan hasil wawancara singkat yang peneliti lakukan bahwa masih terdapatnya kendala yang dirasakan oleh guru-guru dalam mendukung peningkatan kinerja. Dimana masih terdapat nya beberapa guru yang mengalami dan memiliki kesulitan dalam menguasai kemajuan ilmu teknologi dalam proses mengajar yang saat ini sudah menerapkan penggunaan alat media komunikasi. Kesulitan yang

dirasakan oleh beberapa guru ini pada dasarnya disebabkan oleh masih adanya beberapa guru yang kesulitan untuk memahami penggunaan suatu media komunikasi seperti penggunaan media sosial, video confrence, dll. Karena hal tersebut beberapa guru yang mengalami hal tersebut masih merasa belum puas terhadap kinerja yang dilakukan. Untuk mengatasi hal tersebut biasanya pihak sekolah melakukan pembinaan kepada seluruh guru dengan cara mengadakan pelatihan untuk guru-guru agar dapat mengikuti perkembangan kemajuan teknologi komunikasi yang semakin canggih dan maju. Agar kinerja guru tetap selalu meningkat dan prestasi sekolah dapat tercapai dan kompensasi yang ada dilingkungan sekolah pun akan didapati oleh guru seiring dengan kinerja yang dilakukan oleh seluruh guru.

Berdasarkan dari hal tersebut membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja di SMAN 3 Bukittinggi" agar dapat lebih mengetahui seberapa pengaruh Disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi dengan kinerja karyawan di SMAN 3 Bukittinggi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian ilmu manajemen sumber daya manusia maka dapat diidentifikasi masalah pada guru SMAN 3 Bukittinggi sebagai berikut:

- 1 Kualitas sumber daya manusia yang masih rendah terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Bukittinggi.
- 2 Masih rendahnya Prestasi yang di butuhkan di luar akademik sangat minim.
- 3 Masih rendahnya pelatihan dan pengembangan kinerja guru pada SMAN 3

Bukittinggi.

- 4 Kurangnya kompensasi terhadap beberapa tugas tertentu.
- 5 Tidak menyeluruhnya kemampuan guru dalam menggunakan teknologi komunikasi sebagai media yang mendukung kinerja guru.
- 6 Adanya beberapa guru kurang merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan.
- 7 Kurang maksimalnya guru dalam menggunakan fasilitas teknologi yang telah disediakan.
- 8 Kurangnya kedisiplinan, yang membuat guru kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
- 9 Kurangnya berinteraksi antar siswa.
- 10 Masih belum maksimalnya kondisi lingkungan kerja yang membuat kurang meningkatnya kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja di SMAN 3 Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Di SMAN 3 Bukittinggi?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Di SMAN 3

Bukittinggi?

3. Apakah Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Bukittinggi?
4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Bukittinggi?
5. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMAN 3 Bukittinggi?
6. Apakah Motivasi Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Bukittinggi?
7. Apakah Motivasi Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Bukittinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin kerja Terhadap Motivasi Di SMAN 3 Bukittinggi
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Di SMAN 3 Bukittinggi
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Bukittinggi
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Bukittinggi
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 3 Bukittinggi
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Guru melalui Motivasi sebagai variable intervening Di SMAN 3 Bukittinggi

7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi sebagai variabel intervening Di SMAN 3 Bukittinggi

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi tambahan, acuan ataupun pembandingan bagi pihak manajemen perusahaan agar dapat membantu manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan untuk lebih memahami dan mengerti kondisi dari karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya *Organizational*

Culture (Budaya Organisasi), iklim organisasi, dan Kepuasan Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.