

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu dan kepuasan kerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja dan kepuasan akan sangat berpengaruh pada kinerja baik kinerja tim maupun kinerja kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi.

Menurut **(Sunyoto 2019)** mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. hal ini di sebabkan oleh adanya perbedaan pada masing- masing individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan begitupula sebaliknya. Menurut **(Wijaya,2018)** menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas dengan pekerjaannya setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

berdasarkan studi pendahuluan yaitu pra observasi di SMK Negeri di Eks Kawedanan Indramayu masih di temukan gejala-gejala yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja guru, diantaranya : (1) kurang totalitasnya guru dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah, disebabkan upah tambahan yang tidak sesuai dengan tenaga dan pikiran yang dikeluarkan; (2) masih adanya sekitar 15% guru yang mengabaikan aturan dan jadwal yang ditetapkan oleh sekolah, seperti mengabaikan kehadirannya di kelas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, tidak inginnya menjadi pembina apel atau upacara, tidak mengikuti breafing rutin, dan lain-lain; (3) kurangnya peluang untuk promosi terutama bagi guru-guru muda meskipun tingkat pendidikan dan kemampuan untuk duduk pada jabatan structural cukup; (4) supervisi dari kepala sekolah masih bersifat normatif, belum secara spesifik mengarahkan pada pengembangan profesionalitas terutama dalam hal penelitian; dan (5) masih adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman sejawat yang kurang mendukung.

Menurut **(Astuti,2018)** menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi untuk dapat memotivasi individu menyelesaikan pekerjaannya atau tujuannya. Namun hal ini kurang berjalan dengan maksimal, karena SMP Negeri di Kecamatan Banyuasin III menggambarkan fenomena lain dari teori yang ada diantaranya yang dapat dilihat kenyataannya yang terjadi dilapangan adalah kepala sekolah masih kurangnya memberikan pengarahan dan membimbing serta membina para gurunya, kepala sekolah menganggap hanya dilakukan oleh supervisor. Tapi disisi lain kepala sekolah juga masih kurang

berinovasi dalam memberikan motivasi kepada guru untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut **(Mondy,2018)** pengembangan karir adalah bagaimana perusahaan melakukan pendekatan formal terhadap karyawannya, untuk memastikan kalau orang-orang dengan kriteria dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Dalam perikatan karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja perlu diciptakan harmoni hubungan di wilayah pengembangan karir yang akan menciptakan beneficial mutualis, yaitu suatu kondisi dimana karyawan dan perusahaan sama-sama memetik manfaat dan terus dapat berkembangnya segenap potensi diri karyawan yang selaras dengan berkembangnya organisasi.

Pengembangan karir guru yang dilakukan di Mts Lab UINSU adalah dengan dilakukannya pelatihan-pelatihan mengajar dan pelatihan kurikulum, yang diberikan/dilaksanakan oleh pihak sekolah kepada para guru serta dengan menjalani karena itu untuk dapat mengembangkan karirnya guru harus mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan baik dari pihak sekolah maupun dari luar sekolah baik online maupun offline. Guru wali kelas yang peneliti wawancarai menyebut biasanya wali kelas tersebut juga selalu mengikuti setiap pelatihan yang diadakan karena beliau merasa selalu terjadi perkembangan terhadap siswanya sehingga untuk mengatasinya seorang guru harus lebih baik.

Menurut **(Sinambela,2018)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang

berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Astria, 2018) disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Masrina, dkk 2020) dengan hasil observasi dan wawancara pada tanggal 2 - 8 juni 2022 dengan salah satu Kepala Sekolah SMPN di kecamatan Banyuasin III dan beberapa guru yang mengajar bahwa masih ada beberapa guru yang lalai akan tugasnya mengajar dikelas yang ditunjukkan dengan sering tidak hadir disekolah dan bahkan beberapa guru di sekolah namun tidak melaksanakan tugasnya mengajar di kelas, walaupun kepala sekolah sudah memberikan teguran baik ringan maupun sedang, namun masih melalaikan tugas dengan berbagai alasan yang itu-itu saja sehingga sulit diterima,

sehingga berdampak pada guru yang lain dengan alasan mengikuti karakter salah seorang guru. Banyuasin III memiliki 5 Sekolah Menengah Pertama Negeri

Guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah. Sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan di sekolah, perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajar, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Salah satu bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional adalah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Undang-undang dan peraturan pemerintah ini diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk selalu mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus

memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, sesuai tujuan pendidikan nasional.

Empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan undang-undang guru dan dosen seharusnya dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja, tetapi kenyataan di lapangan kinerja guru tidak sesuai yang diharapkan, hal ini disebabkan berbagai macam hal, baik faktor intern maupun ekstern dari guru yang bersangkutan. Dari faktor intern guru masih banyak yang sibuk memikirkan urusan keuangan rumah tangga yang masih banyak hutang, kondisi kesehatan yang kurang baik, sedangkan faktor ekstern masih banyak guru yang belum memaksimalkan diri dalam pengajaran, model pembelajaran yang menjemukan bagi peserta didik, guru juga masih enggan untuk meningkatkan potensi diri dengan menolak kompetisi guru berprestasi.

Hasil uji kompetensi guru yang dilaksanakan tanggal 30 Juli – 12 Agustus 2018 yang dirilis oleh Sindonews.com tanggal 3 Agustus 2018 menyebutkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengungkapkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) sangat meprihatinkan. Dari 243.619 guru, rata-rata hanya mendapatkan nilai 44,5 atau di bawah rata-rata nasional. Lebih meprihatinkan lagi, hasil UKG untuk guru Bahasa Indonesia paling terendah dibanding dengan guru IPS, IPA, dan Matematika. Nilai maksimal pun tidak ada yang mencapai nilai 100 namun hanya 91,12. Menteri Pendidikan Muhammad Nuh menyatakan, hasil yang menjadi perhatian utama ialah hasil UKG guru

Bahasa Indonesia jenjang SMP yang mendapat skor paling rendah yaitu 42, padahal Bahasa Indonesia adalah bahasa resmi bangsa.

Dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada stakeholder (pemakai sekolah) yaitu siswa, orang tua dan masyarakat. Pencapaian kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya semua stakeholder yang ada di sekolah saling bersinergis, adanya pimpinan yang profesional, tenaga pendidik yang berkompeten, komitmen organisasi dari team work, motivasi yang tinggi dalam mendidik, terpenuhinya sarana dan prasarana serta pembiayaan.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Data Kinerja Pegawai/Guru Pada UPT SMP 1 Basa 1V Balai

NO	Nama pegawai	Jabatan	Capaian kinerja	Kriteria penilaian
1	Muklis,S.pd	Wakasek	91,07	Sangat baik
2	Ratna dewi S.pd	Guru	87,50	Baik
3	Zulbaidah S.pd	Guru	89,28	Baik
4	Yona kartika Rusmita S.pd	Guru	60	Cukup
5	Rusinah S.pd	Guru	89	Baik
6	ElizaS.pd	Guru	85,71	Baik
7	Nurlaili Suriani S.pd	Ka.lab	87,5	Baik
8	Zalmiati, .S pd	Guru	87,17	Baik
9	Ridwan,lbs,spd	Wakasek	79,4	Baik
10	Ahmad termizizakirspd	Guru	87,5	Baik
11	Elmawati, S pd	Guru	88	Baik

12	Siti nurkasman,S .pd	Guru	89,3	Baik
13	Hermiyenti, S.pd	Guru	87,50	Baik
14	Eli Hafni S.pd	Guru	85,7	Baik
15	Yulia okti yasman,s.pd	Guru	91,07	Sangat baik
16	Siti nurkasman,s.pd	Guru	89,28	Baik
17	Guslina,s.pd	Guru	89,28	Baik
18	Yanice oktari,s.pd	Guru	96,42	Sangat baik
19	Donal pradona,S.pd	Guru	91,07	Sangat baik
20	Yulia ayu,Spd	Guru	94,64	Sangat baik

Berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh UPT SMP 1 Basa IV Balai menjelaskan bahwa hasil kinerja pegawai tersebut sudah bagus akan tetapi masih ada dan masih belunya pegawai mendapatkan nilai bagus ini bisa disebabkan oleh kepuasan kerja dan tanggung jawab yang di miliki seorang pegawai masih kurang sehingga mengakibatkan masih kurangnya atau masih belum optimalnya penilai kinerja pegawai tersbut seperti masih adanya guru yang masih mendapatkan nilai 60 (Cukup) tentu ini sangat berpengaruh kepada kinerjanya atau masih kurangnya pemahaman guru tersebut dalam melakukan tugasnya

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengakat penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVNING PADA UPT SMP 1 BASA IV BALAI KABUPATEN PESISIR SELATAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kesadaran pegawai tentang seberapa pentingnya disiplin kerja pada pada UPT SMP 1 Basa IV Balai
2. Rendahnya disiplin kerja yang di miliki pada UPT SMP 1 Basa IV Balai
3. Kurangnya kepuasan kerja yang di dapatkan pegawai pada UPT SMP 1 Basa IV Balai
4. Kurangnya komunikasi antara pegawai dengan atasan pada pada UPT SMP 1 Basa IV Balai
5. Kurangnya disiplin kerja pegawai sehingga tidak optimalnya jalan kinerja pada UPT SMP 1 Basa IV Balai.
6. Sikap kepemimpinan yang belum sesuai dengan pegawai pada UPT SMP 1 Basa IV Balai
7. Kurangnya kesadaran yang di miliki oleh pegawai UPT SMP 1 Basa IV Balai terhadap kinerja mereka masing-masing.
8. Kurangnya perhatian yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja karyawan pada UPT SMP 1 Basa IV Balai
9. Kurangnya minat karyawan UPT SMP 1 Basa IV Balai untuk mengembangkan karier yang mereka miliki.
10. Kepuasan kerja pegawai yang belum dipenuhi pada UPT SMP 1 Basa IV Balai

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja sebagai variabel dependen, kepemimpinan, pengembangan karier sebagai variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di UPT SMP 1 Basa IV Balai tahun 2023

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap disiplin kerja pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja UPT SMP 1 Basa IV Balai ?

6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin Kerja Pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
2. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap disiplin kerja pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja UPT SMP 1 Basa IV Balai?

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UPT SMP 1 Basa IV Balai?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang

tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi UPT Smp 1 Basa IV Balai

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi kepala UPT Smp 1 Basa IV Balai dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.