

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu, sebagaimana pelaksana dari setiap keputusan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan utama organisasi atau perusahaan. Menurut **Burhanudin (2015)** sumber daya manusia adalah suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi.

Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia harus dibina, dikembangkan dan dipelihara agar kinerja guru tinggi.

Kinerja guru menurut **Satriadi (2016)** merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Dalam sebuah organisasi, menurut **Tahupiah, Kojo, & Jacky S. B. Sumarauw, (2019)** bahwa kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor lingkungan individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan dan kepercayaan, pengalaman, penghargaan, dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan organisasi meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan, dan sebagainya. Sementara menurut Keith Davis, pencapaian kinerja

dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor kemampuan(Ability) dan faktor motivasi(motivasion). **Tahupiah et al, (2019)** kebanyakan riset dalam perilaku organisasi telah mempedulikan 3 sikap yaitu : kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen pada organsasi. Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja hal ini menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas.

Anggeline, Meitriana, Made, & Sujana (2017) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah lingkungan kerja dan budaya kerja dan disiplin kerja.

Menurut **Futri & Juliarsa (2018)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut **Futri & Juliarsa (2018)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas seringkali membutuhkan penerangan yang cukup. Tetapi tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Kebersihan lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Al-Munawarah yang kurang bisa dilihat seperti kebersihan di halaman kelas, ruangan, peralatan seperti meja kursi yang sering terkena debu dan kebersihan kamar mandi termasuk air dan bak mandi yang jarang dibersihkan, selain itu banyaknya sampah sisa makanan yang tidak dibuang pada tempatnya. Lingkungan yang bersih akan menyehatkan dan

menyejukkan pandangan serta menyegarkan udara, sehingga karyawan tidak merasa terganggu dengan kotoran dan bau akibat lingkungan yang kurang bersih.

Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja. Menurut **Anggelina, Meitriana, Made, & Sujana (2017)** budaya kerja dapat dilihat dari sumbernya, bisa bersumber dari agama, falsafah, tradisi, metode kerja modern sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, serta teknologi yang bersifat universal dan terbuka.

Budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antara karyawan, wali murid/orang tua, pimpinan dan lingkungan masyarakat masih ada jarak atau pembatas, sehingga terlihat kurang harmonis **Kerja et al. (2015)**. Pada Yayasan Pendidikan Al-Munawarah, budaya kerjanya yang kurang baik.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah karakteristik yang paling penting untuk membentuk kepribadian seseorang.

Widiyanti, Putriana, & Supriyadi (2017), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut **Ardan & Candra (2016)** adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan

pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian penelitian tentang organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh **Dwi Agung Arianto (2014)** yang berjudul “**pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar pada yayasan pendidikan demak**”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar pada yayasan pendidikan demak. **Hasil penelitian adalah untuk mengetahui bahwa secara simultan kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.**

Sigit prasetiyo (2014) judul penelitian yaitu tentang “**Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)**” Tujuan penelitian ini adalah tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Hotel berbintang di yogyakarta. Hasil penelitian ini mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Yayasan Pendidikan Al-Munawarah dapat memperhatikan permasalahan faktor kedisiplinan kerja yang masih rendah, lingkungan kerja kurang nyaman, dan budaya kerja yang kurang baik dengan efektif kerja yang belum baik. sehingga hal

iniilah yang menjadi penyebab kinerja karyawan atau tenaga pengajar yang diharapkan tidak terealisasi dengan baik.

Al-Munawarah adalah sebuah yayasan pendidikan sekaligus tempat penitipan anak. Yayasan pendidikan ini mempunyai para guru yang cukup berpengalaman pada bidangnya. Namun pengalaman mereka tidak bisa dikatakan baik karena masih banyak yang perlu ditingkatkan karena ini menyangkut masa depan anak-anak penerus bangsa. Oleh sebab itu berikut adalah data yang diperoleh langsung dari yayasan pendidikan Al-Munawarah tentang kurangnya terealisasinya kinerja guru untuk peningkatan layanan organisasi pada yayasan tersebut :

Tabel 1.1

Presentase pencapaian kinerja berdasarkan pengembangan bahan ajar tahun 2016-2018

Tahun	Target kinerja menurut sibalus (RPPH)	Terealisasi %
2016	100%	80%
2017	100%	85%
2018	100%	98%

Sumber : Kepala sekolah yayasan pendidikan Al-Munawarah

Berdasarkan dari tabel 1.1 di tersebut dapat dilihat bagaimana pencapaian target yang diharuskan tidak dipenuhi dengan baik. Terlihat pada tahun 2016 target yang diharapkan adalah 100% tetapi yang terealisasi hanya 80% dilihat dari data target yang telah ditentukan. Pada tahun 2017 target yang diharapkan sama dengan tahun sebelumnya yaitu 100%, namun yang terealisasi hanya 85% meningkat dari

tahun sebelumnya tetapi tidak memenuhi target. Sedangkan pada tahun 2018 meningkat dari dua tahun sebelumnya yaitu 98% dari target lama yaitu 100%. Dari data diatas yayasan Al Munawarawah mengalami peningkatan kerja dari tahun ke tahun akan tetapi tidak memenuhi terget yang diharapkan. Maka dari itu kesimpulan dari tabel data diatas adalah realisasi bahan ajar dibawah target dan terindikasi oleh kinerja guru belum optimal disinyalir disebabkan oleh lingkungan kerja, budaya kerja terlaksana, disiplin guru pada Ra Al-Munawarah.

Oleh sebab itu judul penelitian kali ini mengangkat tema tentang “Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja guru melalui Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening pada Yayasan pendidikan Al-Munawarah”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka identifikasi masalah penelitian yang akan disampaikan adalah:

1. Kurangnya kedisiplinan guru pada Ra Al-Munawarah.
2. Lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan pada prestasi kerja kedepannya.
3. Budaya kerja yang belum terlaksana dengan baik.
4. Upah/Gaji yang belum memenuhi kecukupan ekonomi para guru.
5. Efektivitas dan efesiensi dalam mencapai tujuan organisasi masih rendah.
6. Kurangnya otoritas serta tanggung jawab pada organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan sesuai dengan penelitian dan tidak menyimpang dari kerangka yang telah ditetapkan maka perlu di tetapkan ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas, yakni pengaruh lingkungan kerja dan

budaya kerja terhadap kinerja guru yang mengangkat kedisiplinan sebagai variable intervening di Yayasan pendidikan Al-Munawarah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah-masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh kedisiplinan para guru?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan guru?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja para guru?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan sebagai variabel *intervening*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya kerja terhadap kedisiplinan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru.

6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan sebagai variabel *intervening*.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

Bagi penulis :

1. Dapat menambah pengetahuan serta pengalaman yang sangat berguna untuk menjalani kehidupan kerja yang sesungguhnya.
2. Sebagai acuan untuk kedepannya bagaimana memenej waktu serta hal hal baik seperti cara berbicara, pola pikir, serta tingkah laku yang baik untuk diaplikasikan pada kehidupan yang sebenarnya.

Bagi organisasi/yayasan :

1. Diharapkan hasil penelitian ini sangat berguna untuk meningkatkan produktifitas serta perkembangan yayasan ini.
2. Hasil penelitian ini memberikan bagaimana masalah serta yang menjadi kendala di dalam maupun dari luar yayasan ini untuk menjaga keutuhan yayasan ini.
3. Menjaga keutuhan serta pertum buhan yaysan untuk menghadapi perkembangan zaman yang terus berlanjut.
4. Memberikan suatu solusi untuk diaplikasikan pada peserta didik yang akan meneruskan perjuangan bangsa ini serta menjaga keutuhan berbangsa dan berpancasila.

Bagi pembaca :

1. Pada penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan lebih serta pengetahuan terhadap sipembaca dalam berbagai aspek yang dipengaruhi.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dari berbagai pihak yang membutuhkan.