

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusiayang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan maka diperlukan totalitas karyawan dengan disiplin kerja karyawan. Perilaku disiplin kerja karyawan menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki rasa empati dan simpati kepada orang lain didalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Disiplin kerja karyawan merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak berkaitan secara langsung atau *eksplisit* dengan sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi.

Menurut(Rivai, 2017) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk

mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan ataupun budaya organisasi yang mendukung tegaknya disiplin, diciptakan komitmen organisasi yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut (Sutrisno, 2016) komitmen organisasi adalah sikap organisasi dan untuk membuat orang merasa di rumah dan masih ingin tinggal di organisasi demi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut (Hamali, 2016) kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Menurut (Mulyadi, 2017) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

SMPN 11, SMPN 21 dan SMPN 38 merupakan sekolah menengah pertamanya yang ada di Kec. Lubuk Kilangan. Sekolah ini yang sudah memiliki Akreditasi A menjadi sekolah favorit bagi masyarakat karena mampu menunjang dan memudahkan masuk sekolah menengah atas negeri. Sebagai sekolah ternama di Kota Padang SMPN 11, SMPN 21 dan SMPN 38 tentu harus terus menjaga eksistensinya dan profesionalismenya. Namun pada faktanya yang terjadi di SMPN 11, SMPN 21 dan SMPN 38 di Kec. Lubuk Kilanganyaitu

tentang kedisiplinan para pegawai yang masih rendah. Kedisiplinan para guruyang seharusnya mampu menunjang peringkat sekolah dengan bekerja totalitas dan rasa ikhlas belum nampak dari hasil yang di harapkan. Berdasarkan data pelanggaran dari segi keterlambatan guru yang dilakukan dari bulan Januari sampai bulan Desember 2020. Berikut ini data pelanggaran guru dari tiga sekolah negeri menengah pertama di Kec. Lubuk Kilangan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Keterlambatan Guru Dari Tiga Sekolah Negeri Menengah Pertama Di Kec. Lubuk Kilangan Januari -Desember 2020

No.	Bulan	SMP N 11		
		Jumlah Guru	Tepat Waktu	Terlambat
1	Januari	46	44	2
2	Februari	46	42	4
3	Maret	46	46	0
4	April	46	46	0
5	Mei	46	42	4
6	Juni	46	46	0
7	Juli	46	43	3
8	Agustus	46	46	0
9	September	46	45	1
10	Oktober	46	46	0
11	November	46	43	3
12	Desember	46	41	5
No.	Bulan	SMP N 21		
		Jumlah Guru	Jumlah Guru	Jumlah Guru
1	Januari	48	48	48
2	Februari	48	48	48
3	Maret	48	48	48
4	April	48	48	48
5	Mei	48	48	48
6	Juni	48	48	48
7	Juli	48	48	48
8	Agustus	48	48	48
9	September	48	48	48
10	Oktober	48	48	48
11	November	48	48	48
12	Desember	48	48	48

No.	Bulan	SMP N 38		
		Jumlah Guru	Tepat Waktu	Terlambat
1	Januari	Jumlah Guru	Tepat Waktu	Terlambat
2	Februari	40	35	5
3	Maret	40	40	0
4	April	40	40	0
5	Mei	40	36	4
6	Juni	40	37	3
7	Juli	40	36	4
8	Agustus	40	38	2
9	September	40	40	0
10	Oktober	40	40	0
11	November	40	39	1
12	Desember	40	39	1

Sumber : (Sekolah Menengah Pertama Negeri Kec. Lubuk Kilangan)

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pelanggaran yang signifikan terhadap aturan ketepatan waktu datang pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Kec. Lubuk Kilangan selama tahun 2020. Dari data tersebut terlihatnya gurusering kali terlambat dari tiga sekolah negeri yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan para guru di Kec. Lubuk Kilangan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuliani, 2017) komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewanggana, 2016) komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Putrana et al., 2016) kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Oemar, 2018) budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif

terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fuad, 2020) budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Saepudin, 2019) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh oleh (Fanani et al., 2016) kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurnaningsih, 2017) kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati et al., 2016) kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Negeri Di Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Keterampilan karyawan yang belum memadai.
2. Kecerdasan emosional yang kurang terlatih.
3. Kepribadian yang buruk.
4. Proses Organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
5. Disiplin karyawan yang tergolong rendah.
6. Budaya organisasi yang kurang baik.

7. Kepuasan Kerja yang masih kurang dari sempurna.
8. Motivasi pegawai yang rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) sebagai variabel bebas, kemudian disiplin kerja (Y) sebagai variabel yang terikat pada guru SMPN 11, SMPN 21 dan SMPN 38 Kec. Lubuk Kilangan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerjaguru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerjaguru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerjaguru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerjaguru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM yang berkualitas serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan SMP Negeri Kecamatan Lubuk Kilangan untuk pengambilan keputusan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.