

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di dalam suatu negara peran Sumber Daya Manusia sangat penting, karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi utama sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih dan bermanfaat. Saat ini bangsa Indonesia memiliki satu masalah yaitu masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia dan bagaimana cara menanganinya. Saat ini, tugas utama yang dihadapi adalah bagaimana menciptakan Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari dunia pendidikan. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut pegawai/karyawan memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar (Afriandika Brilliant, 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menurut Malayu Hasibuan (2019).

Pendidikan sangat penting untuk masa depan anak-anak. Karena pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Maka dari itu kinerja guru di sekolah harus optimal. Kinerja yang optimal, adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam organisasi sumber daya

manusia adalah elemen sentral dan penting dalam meningkatkan performa organisasi (Tannady, Ismuhadjar & Zami, 2017).

Menurut Dahlan (2018:54) secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Heriyanto et al. (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan pekerjaan, suasana tersebut mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Rahman, 2017, hlm 49).

Menurut (Jamaluddin et al., 2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Unda, 2017) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018). Kemudian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2017). Berdasar kepada pendapat para ahli disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2017).

Siagian (2016:278), berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. *The application of work discipline for employees aims to encourage employees to be willing and willing to follow various standards or rules that apply in a company, so that abuses of work can be overcome* (Arenofsky, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif tidak akan bisa tercipta apabila budaya organisasi yang dimiliki juga tidak mendukung. Budaya organisasi yang seharusnya menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan yang sama pada setiap karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung motivasi dalam berprestasi serta kedisiplinan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang dilandasi oleh budaya organisasi yang baik memberikan kontribusi untuk mengembangkan kreativitas dan komitmen yang telah dimiliki sehingga mampu untuk mengakomodasi segala bentuk perubahan ke arah yang lebih positif. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada Kinerja. Pencapaian data kinerja guru dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Guru SMPN 1 Bonjol tahun 2018-2020**

No	Kegiatan	Target	Capaian		
			2018	2019	2020
1.	Melaksanakan penyusunan program pengajaran	100%	87,54 %	83,13 %	88,79 %
2.	Melaksanakan penyajian program pengajaran	100%	93,85 %	93,61 %	93,54 %
3.	Melaksanakan evaluasi belajar	100%	86,96 %	91,56 %	94,7%
4.	Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar	100%	91,44 %	82,34 %	83,39 %
5.	Menyusun dan melaksanakan program hasil perbaikan	100%	93,2%	89,6%	92,09 %
6.	Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler	100%	87,37 %	87,73 %	90,01 %
7.	Melaksanakan pembimbingan pada kelas yang menjadi tanggung jawabnya	100%	82,74 %	91,96 %	88,79 %
8.	Mengikuti diklat fungsional	100%	90,19 %	85,49 %	91,56 %

*Sumber : SMP Negeri 1 Bonjol Kabupaten Pasaman*

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja guru pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018-2020, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMPN 1 Bonjol masih belum optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan persentase kinerja guru yang mengalami fluktuasi. Kinerja guru yang tidak stabil akan berdampak terhadap organisasi, karena akan mempengaruhi organisasi dalam pencapaian tujuan dengan optimal. Kinerja guru juga dapat diketahui dari tingkat ketidakhadiran guru. Dalam indikator kinerja kehadiran merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Absensi guru dalam 12 bulan terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2. Berikut tabel absensi guru SMP Negeri 1 Bonjol :

**Tabel 1. 2**  
**Absensi Guru SMP Negeri 1 Bonjol tahun 2020**

Bulan	Jumlah Guru	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	40	30	8	-	1	1
Februari	40	35	2	-	1	2
Maret	40	32	6	-	2	-
April	40	37	3	-	-	-
Mei	40	38	1	-	1	-
Juni	40	31	5	-	1	3
Juli	40	37	2	-	-	1
Agustus	40	34	5	-	1	-
September	40	39	1	-	-	-
Oktober	40	33	5	-	-	2
November	40	38	-	-	2	-
Desember	40	39	1	-	-	-

*Sumber : SMP Negeri 1 Bonjol Kabupaten Pasaman*

Tabel 1.2 menunjukkan absensi guru dalam jangka waktu 12 bulan terakhir berfluktuasi dari bulan ke bulan. Dimana masih terdapat guru yang masuk kerja tidak tepat waktu (terlambat), izin maupun sakit. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh kurang kondusifnya lingkungan kerja, budaya organisasi yang belum terlaksana dengan baik, rendahnya tingkat motivasi kerja dan kurangnya kedisiplinan kerja guru, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja.

Ketidakhadiran dan keterlambatan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja guru menurun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika guru tidak hadir, izin ataupun terlambat dalam bekerja maka pembagian tugas yang dibebankan akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada SMPN 1 Bonjol dengan memberi judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMPN 1 Bonjol”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Belum tercapainya target kinerja secara maksimal pada SMPN 1 Bonjol.
2. Tidak tercapainya target kinerja guru disinyalir dari lingkungan kerja yang kurang kondusif pada SMPN 1 Bonjol.
3. Budaya Organisasi pada SMPN 1 Bonjol belum terlaksana dengan baik sehingga kurang eratnya hubungan antar guru.

4. Rendahnya tingkat Motivasi guru pada SMPN 1 Bonjol dalam bekerja.
5. Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh masing-masing guru mengakibatkan menurunnya kinerja pada SMPN 1 Bonjol.
6. Kinerja guru yang belum optimal pada SMPN 1 Bonjol.
7. Hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, bawahan, maupun atasan pada SMPN 1 Bonjol.
8. Banyaknya guru yang masih datang terlambat pada SMPN 1 Bonjol.
9. Adanya Budaya Organisasi yang lemah sehingga dapat mengurangi kinerja guru pada SMPN 1 Bonjol.
10. Kurangnya budaya organisasi pada setiap guru pada SMPN 1 Bonjol.
11. Kurangnya Motivasi Kerja guru pada SMPN 1 Bonjol.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMPN 1 Bonjol.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 1 Bonjol?

2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 1 Bonjol?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 1 Bonjol?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Bonjol?
5. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Bonjol?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Bonjol?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Bonjol?
8. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMPN 1 Bonjol?
9. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening pada SMPN 1 Bonjol?
10. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel intervening pada SMPN 1 Bonjol?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :



1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 1 Bonjol.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 1 Bonjol.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 1 Bonjol.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Bonjol.
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Bonjol.
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Bonjol.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Bonjol.
8. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMPN 1 Bonjol.
9. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening pada SMPN 1 Bonjol.
10. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel intervening pada SMPN 1 Bonjol.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada SMPN 1 Bonjol.

## 2. Bagi SMPN 1 Bonjol

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu guru SMPN 1 Bonjol untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

## 3. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.