

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan dinamis di berbagai sektor kehidupan, seperti dalam bidang pemerintahan, sosial, ekonomi, dan teknologi, memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut serta membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara baik. Di antara aktivitas-aktivitas penting bagi manajemen organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Termasuk dalam dunia pendidikan, unsur manusia sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Produktivitas sumber daya manusia perlu senantiasa ditingkatkan melalui berbagai upaya berkelanjutan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola atau dikenal dengan sebutan manajemen kinerja.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia dan salah satu faktor yang penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja

yang mereka miliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan atau suatu lembaga pendidikan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian motivasi juga salah satu upaya penting bagi peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Lembaga pendidikan perlu memperhatikan motivasi kerja guru agar kinerjanya semakin meningkat. Menurut Mangkunegara (2011) motivasi dapat dikatakan sebagai energi yang membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Pemenuhan kebutuhan (eksternal maupun internal) merupakan suatu usaha memotivasi guru dalam bekerja.

Lembaga pendidikan perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja dan mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan.

Selanjutnya, faktor lain yang juga penting terhadap kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2013) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Suatu organisasi tentu tidak dapat beroperasi dan mencapai tujuannya tanpa adanya partisipasi dari karyawan. Dalam pengoperasian dan pencapaian tujuannya, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor terpenting bagi suatu organisasi. Pengertian dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung merupakan lembaga pendidikan swasta yang sudah lama berdiri. Lembaga pendidikan SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung ini memiliki lokasi yang strategis, sehingga banyak masyarakat yang berminat menyekolahkan putra- putrinya disana. Dengan adanya antusias masyarakat tersebut, SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung tentu perlu meningkatkan mutu pendidikannya. SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga pendidik (guru). Terutama terkait permasalahan yang tidak jarang dijumpai dan dialami oleh guru di

antaranya yaitu motivasi kerja. Penurunan semangat kerja kadangkala dialami oleh guru dengan berbagai alasan dan problema. Permasalahan tersebut tentu perlu segera diatasi agar tidak sampai terjadi penurunan kinerja yang berdampak pada penurunan mutu pembelajaran. Berikut Tabel Kunjungan Observasi yang dilakukan peneliti di SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung.

**Tabel 1.1 Kunjungan Observasi**

<b>No.</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Hasil Observasi</b>
1.	25 November 2020	Peneliti Mengantarkan Surat izin penelitian
2.	26 November 2020	Bapak Pujiono selaku wakil kepala sekolah Menjelaskan permasalahan yang ada di SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung
3.	4 Januari 2021	Peneliti dan bapak Pujiono selaku wakil kepala sekolah Membahas Rekapitulasi data Ketidaksiplinan guru
4.	7 Januari 2021	Peneliti dan bapak Pujiono selaku wakil kepala sekolah Membahas jam kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh perneliti bawasanya menurut pendapat Bapak Pujiono selaku wakil kepala sekolah terdapat permasalahan pada ketidaksiplinan guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung, ada kurang lebihnya 15 guru yang sering datang tidak tepat waktu dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berikut Data Rekapitulasi kehadiran staff pimpinan dan guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung.

## 1.2 Data Rekapitulasi

No	Jumlah guru	Bulan	Jumlah hari kerja	Tanpa keterangan
1	48	Agustus	1.056	51
2	48	September	1.056	47
3	48	Oktober	912	6
4	48	November	1.008	163

Sumber: TU SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada bulan November jumlah guru paling banyak tidak hadir tanpa keterangan yaitu 163 hari dalam hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidaksiplinan guru sangat rendah.

Permasalahan tersebut tentu perlu segera diatasi agar tidak sampai terjadi penurunan kinerja yang berdampak pada penurunan mutu pembelajaran. Namun demikian, terjadi penurunan kinerja dikarenakan menurunnya semangat kerja. Penurunan kinerja tersebut tentu perlu segera diatasi untuk menjaga mutu pembelajaran. Menurut Bapak Pujiono selaku wakil kepala sekolah, Motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung masih perlu ditingkatkan, sehingga kemantapan dalam bekerja akan semakin baik. Dengan motivasi kerja, guru akan betah dalam bekerja dan tidak sering terjadi pergantian guru karena pindah kerja ke tempat lain. Hal ini tentu secara langsung maupun tidak langsung juga pasti dapat berdampak pada motivasi kerja menurun. Dalam hal ini, karena guru dapat mengalami ketidak-nyamanan dalam bekerja. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik tentu juga dapat menghambat kinerja guru.

Penelitian ini didasari oleh permasalahan kinerja guru yang belum memuaskan. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP

Muhammadiyah 3 Bandarlampung; (2) pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung; dan (3) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung. Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan oleh penulis, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga pendidikan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Dapat menjadi dasar kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan terkait.

##### **2. Manfaat Praktis**

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi bagi lembaga pendidikan untuk memotivasi SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan hasil kerja guru.