

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan guru memiliki empat kompetensi dasar, yaitu : (1) Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran, (2) Kompetensi Profesional yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi, (3) Kompetensi Sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, dan (4) Kompetensi Kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik.

Kinerja dapat dikatakan sebagai faktor utama yang penting berkenaan dengan kontribusi yang di berikan karyawan pada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Upaya pencapaian tujuan individu pada organisasi dapat dimaknai sebagai kinerja. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Rivai, 2014). Pengertian di atas dapat memberikan gambaran yang jelas bagaimana seseorang pegawai yang dapat dikatakan berprestasi dan bagaimana seorang pegawai yang kurang berprestasi. Seorang pegawai yang berprestasi apabila ia dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan atas kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, tanggung jawab, memperhatikan ketentuan waktu serta dilaksanakan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku. Rivai dan Sagala (2014) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Definisi ini menekankan bahwa seseorang pegawai tidak dapat sukses mencapai kinerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Guru memegang peranan sentral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kemampuan guru merupakan komponen yang berpengaruh pada peningkatan mutu

pendidikan sekolah. Keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja guru. Kinerja guru adalah kegiatan dalam proses pembelajaran. Guru harus melakukan merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling terkait, misalnya kompetensi, motivasi dan kedisiplinan (Sahertian, 2010).

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia diatas mengenai peningkatan kinerja, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada SMP Negeri di Kecamatan Glagah Kabupaten Banyuwangi. Dengan Misi Sekolah Yang dibangun ialah “Membentuk Siswa yg Unggul, Berkarakter, Mandiri & Bertanggung Jawab”. Sekolah Menengah Pertama (disingkat SMP) adalah jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia yang ditempuh setelah lulus sekolah dasar (atau sederajat). Sekolah menengah pertama ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9. Pada tahun ajaran 1994/1995 hingga 2003/2004, sekolah ini pernah disebut sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP). Murid kelas 9 diwajibkan mengikuti Ujian Sekolah (dahulu diwajibkan mengikuti Ujian Nasional (dahulu bernama Ebtanas) yang memengaruhi kelulusan siswa. Lulusan sekolah menengah pertama dapat melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan (atau sederajat). Pelajar sekolah menengah pertama umumnya berusia 13-15 tahun. Di Indonesia, setiap warga negara berusia 7-15 tahun tahun wajib mengikuti pendidikan dasar, yakni sekolah dasar (atau sederajat) 6 tahun dan sekolah menengah pertama (atau sederajat) 3 tahun.

Tujuan pendidikan nasional tersebut di atas meliputi domain sikap, pengetahuan, serta keterampilan. Melalui Tujuan pendidikan ini berupaya diwujudkan secara bertahap dan berjenjang, melalui sistem pendidikan nasional. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan profil kualifikasi kemampuan lulusan yang dituangkan dalam standar kompetensi lulusan. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) SMP merupakan kriteria kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik yang harus dipenuhi atau dicapai dari suatu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar.

Berdasarkan data kondisi sekolah dan guru di SMP Negeri seluruh Kecamatan Glagah menunjukkan bahwa masih kurang optimal. Hal ini juga dilihat berdasarkan tingkat pendidikan guru pengajar yang linier dengan mata pelajaran yang diampu, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Table. 1.1 Data Guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2020-2021

No	Indikator	Target	SMPN 1 Glagah	SMPN 2 Glagah	SMPN 1 Giri
1	Linier	100%	72%	93%	91%
2	Serdik	100%	53%	71%	72%
3	Aktif dalam KKG	100%	70%	80%	71%
4	Mengembangkan Media	100%	71%	76%	73%
5	Disiplin administrasi pembelajaran	100%	78%	83%	88%
6	Menyusun Karya tulis (min 1/ tahun)	100%	35%	42%	30%
7	Hasil Uji Kompetensi Guru (min Baik)	100%	67%	72%	79%

Sumber : Dinas Pendidikan Kab. Banyuwangi (2020-2021).

Berdasarkan data pada tabel 1.1 guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah Kab. Banyuwangi menunjukkan masih terdapat guru yang tidak linier dengan mata pelajaran yang diampu selain itu juga tingkat profesionalisme guru pada SMP Negeri di Kecamatan Glagah masih jauh dari target, hanya mencapai 72 % guru dengan sertifikat pendidik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMP di Kecamatan Glagah masih kurang Optimal. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja guru ialah "Kurangnya efektifitas kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya". Berdasarkan permasalahan yang didapat, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan mutu kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah Kab. Banyuwangi, adapapun factor-faktor tersebut yang merupakan solusi peneliti atas fenomena yang terdapat pada objek ialah: beban kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru melalaui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

Menurut Wulandari (2017) setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi. Menurut

Koesomowidjojo (2017) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seseorang karyawan. mengatakan bahwa; “Jika seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan dan pada saat yang sama mampu mempertahankan performa pada tugas pokok, maka berarti beban kerja itu sebenarnya masih ringan atau paling tidak sedang. Sebaliknya seorang pegawai tidak mampu mempertahankan performa pada tugas pokok, berarti bahwa beban kerja tugas pokok ini lebih berat dibandingkan dengan beban kerja tugas pokok yang pertama. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Reninhard dkk (2017), Sutoyo (2016), Iskadar dan Gandara (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain Jeky dkk (2018), Dian dkk (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Guru se-Kecamatan Glagah Banyuwangi.

Menurut Sutrisno (2012) Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah melakukan aktivitas kerja di tempat tersebut, jadi waktu bekerjanya akan dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut karyawan untuk bekerja dan waktu yang dipergunakan akan lebih banyak tetapi tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien yang dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) dan Jayaweera (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Arianto (2013), Suharno (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Guru se-Kecamatan Glagah dan Giri Banyuwangi.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, Nawawi (2013). Jadi, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja

adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Hakim (2015), dan Alia, dkk. (2015), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Artina dkk. (2014), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada Guru se-Kecamatan Glagah Banyuwangi.

Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.. Hasil penelitian yang relevan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan yang positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto dkk (2017), Mangkunegara dan Waris (2015), Kasim dkk (2016), Sofyan dkk (2016) dan Prameswari (2015). Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja (performance) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pengertian di atas dapat memberikan gambaran yang jelas bagaimana seseorang pegawai yang dapat dikatakan berprestasi dan bagaimana seorang pegawai yang kurang berprestasi. Seorang pegawai yang berprestasi apabila ia dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan atas kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, tanggung jawab, memperhatikan ketentuan waktu serta dilaksanakan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku. Rivai dan Sagala (2014) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Definisi ini menekankan bahwa seseorang pegawai tidak dapat

sukses mencapai kinerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Berdasarkan pendapat teori diatas, namun dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa hasil studi empiris yang bertolak belakang dengan hasil teori yang dikemukakan diatas, adapun research gap yang di peroleh ialah berdasarkan hasil penelitian Chandra (2017) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia diatas mengenai peningkatan kinerja maka objek penelitian yang dipilih ialah pada SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kab. Banyuwangi. Serta berdasarkan masih adanya penelitian terdahulu yang kontradiktif dan fenomena dilapangan, maka penelitian ini ingin menambahkan disiplin kerja sebagai variable intervening, sehingga penelitian ini mengkaji tentang “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMPN di Kecamatan Glagah dan Giri-Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas serta didukung oleh teori dan empiris sejenis, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah supervisi kelas, kompetensi guru, dan motivasi kerja yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi?
6. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi?

8. Apakah secara tidak langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?
9. Apakah secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?
10. Apakah secara tidak langsung budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara garis besar dibagi menjadi :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda seperti OCB, komitmen kerja, kepemimpinan dan lainnya dalam meningkatkan sumber daya manusia.

2. Kegunaan Manajerial

- a. Bagi SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi bagaimana tingkat beban kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja serta berdampak terhadap peningkatan kinerja guru SMP di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan oleh guru SMP di Kecamatan Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi.
- b. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuwangi, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang dalam upaya meningkat kinerja guru.