

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi instansi, institusi atau perusahaan, oleh karena itu diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan keinginan dan kemampuan instansinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Salah satu tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia dengan tepat dan baik untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam satu lingkup organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Hampir semua institusi yang ada, pegawai merupakan aset penting yang harus dijaga dan dikelola dengan baik dibandingkan faktor lainnya. Dikatakan penting karena sumber daya manusia merupakan unsur yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimana baiknya sebuah institusi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya. Oleh karena itu bagi institusi yang khususnya bergerak di bidang jasa yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaan-nya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan merupakan suatu harapan dari keberhasilan suatu organisasi apalagi untuk perusahaan dan instansi pemerintah, salah satu hal yang dapat meningkatkan tingkat keberhasilannya itu tentunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang maksimum akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap keberhasilan itu dan demikian juga jika keadaan sebaliknya akan berkontribusi rendah atau berdampak buruk terhadap hasil yang dicapai. Kemampuan untuk mendorong atau memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan suatu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen pada suatu lingkungan kerja. Motivasi ini merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin untuk mendorong seorang pegawai agar mau bekerja keras dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Organisasi pada dasarnya bukan saja mengharapkan tenaga kerja yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam hal ini pimpinan dituntut untuk dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk dapat bekerja sama demi tercapainya tujuan Perusahaan atau instansi.

Selain terkait motivasi, hal yang juga haruslah diperhatikan oleh pihak pimpinan adalah bagaimana membangun sikap yang positif bagi pegawainya terhadap lingkungan kerjanya. Sikap pegawai dalam melakukan pekerjaannya tentu haruslah bisa menyesuaikan dengan tuntutan dari organisasi atau instansi dimana pegawai itu bekerja. Kesiediaan dari pegawai untuk melaksanakan tata tertib atau peraturan yang berlaku dalam instansinya serta kesiediaan untuk

konsisten dalam melaksanakan tugasnya dengan baik merupakan suatu sikap yang berkaitan dengan kedisiplinan yang tertanam dalam diri seseorang.

Selain terkait motivasi, hal yang juga haruslah diperhatikan oleh pihak pimpinan adalah bagaimana membangun sikap yang positif bagi pegawainya terhadap lingkungan kerjanya. Sikap pegawai dalam melakukan pekerjaannya tentu haruslah bisa menyesuaikan dengan tuntutan dari organisasi atau instansi dimana pegawai itu bekerja. Kesediaan dari pegawai untuk melaksanakan tata tertib atau peraturan yang berlaku dalam instansinya serta kesediaan untuk konsisten dalam melaksanakan tugasnya dengan baik merupakan suatu sikap yang berkaitan dengan kedisiplinan yang tertanam dalam diri seseorang.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, pembentukan sikap disiplin dalam bekerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Sikap disiplin merupakan suatu sikap sadar seseorang terhadap hal yang berkenaan dengan lingkungan kerjanya. Sikap disiplin ini kemudian akan membangkitkan kesadaran terhadap beban kerja yang menjadi tugas utama di lingkungan kerjanya.

Beban kerja merupakan faktor lain yang memengaruhi kinerja, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan

kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kinerja pegawai (guru Non PNS) dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri. Berdasarkan informasi yang saya peroleh bahwa seringkali para pegawainya (guru Non PNS) menunjukkan perilaku seperti sering datang terlambat, membolos dan tidak hadir pada jadwal dimana ia harus datang ke sekolah bahkan ada juga yang memilih mengobrol pada saat dirinya harus melaksanakan tugasnya. Beragam alasan yang dikemukakan oleh mereka, ada yang beralasan karena kepentingan keluarga, ada tugas mengajar di tempat lain atau ada kepentingan lain yang bersifat pribadi. Jika melihat pada tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai guru non PNS di lingkungan Kerja MAN se-Kota Tasikmalaya, maka seharusnya para pegawai (guru Non PNS) lebih mengutamakan tugas dan tanggung jawabnya karena dalam ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak yakni antara pihak pemilik yayasan dengan pihak pengelola maka kewajiban pegawai (guru Non PNS) sekurang-kurangnya harus hadir ke sekolah sekurang-kurangnya 4 hari dalam seminggu untuk mengerjakan tugasnya.

Dari data absensi guru Non PNS diketahui bahwa rata-rata guru Non PNS selalu hadir pada minggu ke satu dan minggu kedua, setelah minggu ke tiga dan ke empat sebagian guru ada yang hanya memberikan tugas kepada siswanya atau ada juga yang tidak datang dan tidak bekerja sama sekali. Ada juga pegawai (guru Non PNS) yang masuk setengah hari padahal kewajibannya seharusnya sampai pukul 14.30 WIB, dan ada juga yang datang namun tidak bekerja malah mengobrol dengan rekannya yang lain sementara pekerjaannya ditangguhkan karena bisa dikerjakan di rumah.

Hal ini dimungkinkan karena mereka kurang memiliki motivasi untuk selalu hadir atau kurangnya kesadaran untuk mentaati peraturan yang sudah ditetapkan di sekolah atau juga bisa dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan hasilnya dituangkan ke dalam bentuk tesis ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Guru Non PNS Madrasah Aliyah Negeri Di Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Kinerja Guru Non PNS MAN di Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Beban kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru Non PNS MAN di Kota Tasikmalaya
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Beban kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Non PNS MAN di Kota Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Kinerja Guru Non PNS MAN di Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Beban Kerja secara parsial Terhadap

Kinerja Guru Non PNS MAN di Kota Tasikmalaya.

3. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Beban Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru Non PNS MAN di Kota Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

##### **1.4.1 Pengembangan Ilmu**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam hal pengembangan di bidang penelitian khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi, kedisiplinan dan beban kerja terhadap kinerja guru.

Di samping itu, meningkatkan budaya literasi *civitas academica* di lingkungan Universitas Siliwangi pada khususnya dan pembaca lain, baik itu budaya membaca ataupun menulis hasil penelitian.

##### **1.4.2 Terapan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi terapan ilmu pengetahuan bagi:

1. Secara praktis hasil penelitian ini dapat berguna untuk pihak manajemen kepegawaian di lingkungan MAN se-Kota Tasikmalaya dengan harapan dapat dijadikan sebagai masukan untuk melakukan pengembangan dan peningkatan proses pengelolaan dan peningkatan kinerja guru selanjutnya.
2. Bagi pihak lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai contoh bagi peningkatan dan perbaikan kualitas kinerja dan tingkat pencapaian yang diharapkan dari lembaga yang bersangkutan.

## **1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengadakan penelitian ke MAN yang ada di Kota Tasikmalaya.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian dijadwalkan pada Bulan April 2022 sampai dengan bulan Desember 2022 sebagaimana jadwal penelitian terlampir. Adapun lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1. (Terlampir pada hal 104)