

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal. Karena terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan. Kasmir (2018) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan akan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai karyawan baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati



semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar terhadap kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja. Kedisiplinan dapat dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2011). Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Prima (2017) Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Yusnadar dan Reyfi (2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja. Adapun penelitian oleh Siagian (2018) memperoleh hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja yang dimoderasi oleh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki ciri khas yang menjadi identitas atau pembeda dengan organisasi lain, ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu, yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dipraktikan bersama serta dianut oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalam perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi dapat berperan sebagai variabel moderasi karena dapat mempengaruhi hubungan antara

variabel bebas dan variabel terikat. Dalam konteks penelitian, variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan oleh Afista (2018) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian oleh Munawaroh (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun budaya organisasi tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SMPN 1 Lenteng Sumenep pada tahun 2021 mengalami kondisi dimana terjadi pergantian kepala sekolah. Hal itu dikarenakan tindakan indisipliner kepala sekolah. Kondisi tersebut dapat berpotensi ditiru oleh guru-guru yang lain, kepala sekolah merupakan pedoman di lingkungan sekolah. Sehingga kepala sekolah tersebut ditindak lanjuti oleh dinas pendidikan dengan diganti kepala sekolah baru. Kondisi tersebut mencerminkan bagaimana kedisiplinan dalam suatu pekerjaan. Dimana tanggung jawab yang dimiliki harus dilaksanakan dengan baik.

Setiap badan organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kedisiplinan dan penuh tanggung jawab dalam bekerja. SMPN 1 Lenteng merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menerapkan peraturan dan tata tertib seperti dalam berpakaian maupun jadwal masuk dan pulang. Setiap absensi jam kehadiran atau jam pulang guru menggunakan aplikasi *Smart Identity Card* (SIC) *Smart identity card* merupakan sebuah aplikasi yang digunakan sebagai alat untuk absensi yang digunakan pada pagi hari untuk mengetahui kehadiran guru dan pada siang hari untuk pulang sekolah yang dilakukan setiap hari. Selain itu faktor lain yang menunjang terhadap kinerja guru yang lebih baik adalah budaya organisasi, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai faktor penting dalam membentuk prosedur organisasi, mengintegrasikan kemampuan, menciptakan solusi untuk menghadapi masalah dan menciptakan hambatan atau memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi menurut (Valmohammadi et all, 2019).

Tabel 1.1 *Absensi guru SMPN 1 Lenteng Sumenep pada bulan Januari – Juli Tahun 2023*

Tahun 2023			
No	Bulan	Terlambat	Alpa
1	Januari	60 kali	19 kali
2	Februari	75 kali	24 kali
3	Maret	89 kali	97 kali
4	April	46 kali	41 kali
5	Juni	51kali	9 kali
6	Juli	30 kali	0 kali

Sumber : Data Absensi SIC guru SMPN 1 Lenteng

Tabel diatas merupakan tabel absensi pada tahun 2023 yang menunjukkan bahwa banyak nilai keterlambatan sehingga tingkat kedisiplinan mengalami penurunan dikarenakan tingkat terlambat yang tinggi dimulai pada bulan januari sampai juli. Keterlambatan ini bisa terjadi dikarenakan ada beberapa faktor seperti lupa untuk mengisi absensi, kurang memahami sistem absensi yang baru yang menggunakan aplikasi *smart identity card*(SIC) dan terkadang dari faktor jaringan sehingga sering terjadinya error dan absensi yang dilakukan oleh guru SMPN 1 Lenteng sumenep tidak terbaca dan dianggap terlambat atau tidak masuk.

Salah satu badan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan berlokasi di kabupaten Sumenep yaitu SMPN 1 Lenteng. Sekolah ini merupakan satu satunya sekolah SMP Negeri yang berada di kecamatan Lenteng, sehingga SMPN 1 Lenteng dapat dikatakan sebagai salah satu sekolah unggulan yang ada di kabupaten Sumenep. Hal tersebut tentu juga ditunjang dengan beberapa prestasi yang diperoleh baik dari guru maupun muridnya. Dikenal dengan citra baik tersebut menjadikan sekolah ini sebagai prioritas utama ditengah beberapa sekolah swasta lainnya, bagi calon murid baru setelah diterima dan terutama bagi warga sekitar kecamatan Lenteng kabupaten Sumenep.

Tabel 1.2 Rekap nilai siswa 3 tahun sebelumnya

No	Tahun	Nilai rata rata
1.	2020/2021	82,98
2.	2021/2022	80,99
3.	2022/2023	87,56

Sumber : Data Nilai Raport SMPN 1 Lenteng Sumenep

Tabel diatas merupakan hasil rekap raport nilai rata rata ujian sekolah berdasarkan nilai tabel diatas dapat di ketahui bahwa nilai rata-rata ujian sekolah dua tahun terakhir mengalami kenaikan dengan rata-rata nilai 80,99 pada tahun 2021/2022 dan 87,56 pada tahun 2022/2023 dari pada tahun 2020/2021 dengan nilai rata-rata 82,98 peningkatan terjadi karena adanya penggantian kurikulum sehingga berdampak pada kebijakan sekolah. Peningkatan nilai yang terjadi menunjukkan adanya peningkatan kinerja dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan siswa di SMPN 1 Lenteng mengalami peningkatan pada tahun 2022-2023 hal itu disebabkan karena adanya pergantian dari Kurikulum K13 ke Kurikulum Merdeka, menurut wawancara salah satu guru di SMPN 1 Lenteng Sumenep. Jadi pada SMPN 1 Lenteng kinerja gurunya meningkan dikarenakan nilai hasil rata rata yang semai kn naik setiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ini akan mengkaji **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru?
4. Apakah budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja guru.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia.

1. Secara Praktis Dengan adanya penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.
2. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak yang membutuhkan sebagai salah satu referensi, menjadi salah satu acuan dalam penulisan karya di kemudian hari.