

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan sebuah intitusi pendidikan yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling terkait. Adapun komponen-komponen tersebut ialah kepala sekolah, guru, siswa, staf adminitrasi, lingkungan, serta kurikulum (materi, metode. media). Komponen-komponen tersebut haruslah terwujud dengan kinerja yang strategis untuk dapat mencapai komitmen tujuan sekolah. Tujuan sekolah secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki peserta didik sebagai output dari proses pembelajaran. Tujuan tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila didukung dengan sikap kedisiplinan yang tinggi yang harus di miliki oleh setiap guru.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui pembinaan disiplin kerja dan teknik manajemen personalia.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk

mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan hal itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan mencakup kegiatan utama yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian atau evaluasi tenaga kependidikan. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang di harapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan yang baik.

Dalam melaksanakan manajemen tenaga kependidikan sangat diperlukan sikap disiplin. Disiplin sangat penting artinya bagi seorang guru melaksanakan tugas sebagai pengajar dan sekaligus sebagai contoh bagi peserta didik. Karena itu, disiplin harus dilakukan secara terus menerus kepada guru. Dengan penanaman yang terus menerus, disiplin akan menjadi kebiasaan bagi setiap guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya

umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal atau tidak berhasil dalam pekerjaannya umumnya tidak disiplin

The Liang Gie (1972:182) memberikan pengertian disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah dengan senang hati.

Menurut Ali Imron, (1995:183) pengertian disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang di miliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Menurut Ali Imron, (1995:194) usaha dalam menumbuhkan disiplin guru diperlukan adanya peningkatan disiplin yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan menciptakan budaya kerja dan budaya disiplin guru yang lebih optimal dalam melakukan tugasnya di sekolah. Usaha yang di berikan kepala sekolah dapat berupa pembinaan disiplin kerja guru yang lebih di tekankan pada kode etik. Kode etik adalah norma-norma yang mengatur tingkah laku seseorang yang berada dalam suatu profesi tertentu atau rumusan mengenai baik buruk, boleh tidak boleh, terpuji dan tidak terpuji, yang harus dipedomani oleh seseorang dalam suatu profesi. Kode etik guru adalah norma-norma yang mengatur tingkah laku guru, dan harus ditaati oleh setiap guru. Kepala sekolah membuat aturan-aturan baik secara tertulis maupun secara lisan yang harus ditaati oleh

guru dan menetapkan sanksi-sanksi bagi yang melanggarnya. Hal ini tentu dapat mendorong para guru untuk lebih mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pengajar.

Prestasi tenaga kependidikan di SMA BOPKRI se kota Yogyakarta baik dalam mengikuti aturan dan tata tertib sekolah, maupun dalam melaksanakan pekerjaannya sangat erat kaitannya dengan masalah disiplin. Oleh karena itu dalam menumbuhkan tenaga kependidikan dalam paradigma baru manajemen pendidikan di sekolah diperlukan adanya peningkatan disiplin yang lebih ditekankan pada guru untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan dapat memotivasi guru, serta menciptakan budaya kerja dan budaya disiplin para tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya di sekolah.

Sejalan dengan tuntutan pembinaan disiplin, kepala sekolah harus dapat mengoptimalkan semua komponen sekolah untuk menuju keberhasilan pendidikan. Pada hakekatnya pembinaan disiplin merupakan manajemen yang efisien mengenai sistem kerja, dan peningkatan prestasi kerja, seperti sikap mental berupa motivasi dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja dalam pendidikan.

Hasibuan (1996:92) mengatakan motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. *Motivation* dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan dalam hal ini guru dan karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian tersebut dapat diartikan motivasi kerja guru bertolak dari prinsip utama bahwa seseorang hanya melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Dikaitkan dengan upaya manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai tujuan bersama maka dapat dikatakan motivasi membuat prestasi kerja guru lebih efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Pandji Anoraga (1983:34), motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja guru ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru.

Motivasi kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh sekolah, karena guru yang mempunyai motivasi kuat dalam melaksanakan pekerjaannya akan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kuat mendorong guru untuk loyal kepada sekolah, bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan sekolah mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, dan memperhatikan nasib kelangsungan sekolah secara keseluruhan. Sehingga motivasi kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja guru dapat meningkatkan prestasi sekolah dari tahun ketahun

sehingga sekolah dapat dijadikan tempat bekerja yang dapat mensejahterakan guru maupun karyawannya.

Untuk dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain, SMA BOPKRI se kota Yogyakarta haruslah dapat meningkatkan keunggulan bersaingnya, yang salah satunya adalah selalu meningkatkan prestasi kerja guru. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, seorang guru yang mempunyai motivasi kuat akan menumbuhkan loyalitas tinggi yang diikuti dengan disiplin kerja yang semakin baik yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individual maupun kelompok. Prestasi tidak akan dihasilkan selama seseorang tidak melakukan kegiatan. Dalam kenyataannya untuk mendapat prestasi tidak semudah yang dibayangkan, tetapi perlu perjuangan dengan berbagai tantangan yang harus dihadapi untuk mencapainya. Banyak kegiatan yang bisa dijadikan sebagai sarana untuk mendapat prestasi, semuanya tergantung dari profesi dan kesenangan masing-masing individu, kegiatanmana akan digeluti untuk mendapatkan prestasi tersebut,

Motivasi kerja guru SMA BOPKRI se kota Yogyakarta yang kuat biasanya ditunjukkan dengan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan guru yang tidak mempunyai motivasi kerja. Oleh karena itu motivasi kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif.

Penelitian tentang kepuasan kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja pernah dilakukan beberapa peneliti. Cintia (2008) pernah meneliti dengan topik pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap tujuan perusahaan pada PT. Perkebunan Tambi di Wonosobo, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara langsung terhadap tujuan perusahaan dan kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap tujuan perusahaan melalui loyalitas karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2008) yang mengangkat topik pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pendidikan komputer akuntansi di IMKA Surakarta. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Faktor motivasi kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; (2) Sikap rekan sekerja merupakan faktor motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan besar dibandingkan variabel lain terhadap kinerja; (3) Faktor motivasi kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 99,5% sedang sisanya 0,5% dijelaskan oleh faktor motivasi lain diluar model.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut di atas, ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru. Guru bekerja secara produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, tingkat *stress*, loyalitas, etos kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta perilakunya yang lain. Cara yang paling banyak

diterapkan untuk meningkatkan prestasi kerja guru adalah dengan memberikan upah dan gaji yang cukup dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Selain itu juga perlu memberikan kesempatan guru untuk maju sehingga dengan demikian guru akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Semangat kerja timbul jika guru mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang..

Berangkat dari pemaparan ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi disiplin, motivasi, dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja guru SMA BOPKRI se-kota Yogyakarta”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Apakah disiplin, motivasi dan loyalitas kerja memberikan kontribusi secara parsial terhadap prestasi kerja guru SMA BOPKRI se Kota Yogyakarta?
2. Apakah disiplin, motivasi dan loyalitas kerja memberikan kontribusi secara simultan terhadap prestasi kerja guru SMA BOPKRI se Kota Yogyakarta ?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kontribusi disiplin, motivasi dan loyalitas kerja secara parsial terhadap prestasi kerja guru SMA BOPKRI se Kota Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis kontribusi disiplin, motivasi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru di SMA BOPKRI se Kota Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan pemilihan topik bahasan tentang pengaruh disiplin, motivasi dan loyalitas kerja secara parsial atau secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja guru SMA BOPKRI se Kota Yogyakarta, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dan dapat dijadikan sumber pijakan dalam menentukan kebijakan manajemen.

#### 2. Bagi Sekolah

Bagi kepentingan SMA BOPKRI se- Kota Yogyakarta, hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan dan perbaikan prestasi kerja guru berdasarkan peningkatan disiplin, motivasi dan loyalitas kerja guru SMA BOPKRI se -Kota Yogyakarta.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan terutama tentang disiplin, motivasi dan loyalitas kerja guru disamping untuk memenuhi salah satu persyaratan guna penyelesaian program (S2).

### 4. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan disiplin, motivasi dan loyalitas kerja serta prestasi kerja guru pada khususnya