

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Wibowo, 2016:1).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi maka tidak salah pemerintah Indonesia menetapkan tujuan utama pembangunan Negara Indonesia di bidang sumber daya manusia dewasa ini adalah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang merupakan agenda pembangunan ke tiga sebagaimana tertuang dalam Perpres Nomor Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yang merupakan visi-misi dan arahan presiden RI Joko Widodo dan Wakil Presiden RI Ma'ruf Amin.

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat perlu dilakukan oleh pihak swasta maupun oleh instansi pemerintah melalui kegiatan manajemen sumber daya manusia. Menurut Elbadiansyah (2019:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi pemerintah karena SDM merupakan penggerak dan mengarahkan organisasi serta

mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Oleh sebab Sutrisno (2016:88) menyatakan Sumber Daya Manusia yang bekerja pada organisasi haruslah memiliki disiplin kerja, sebab pentingnya disiplin kerja dimiliki oleh pegawai adalah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan bagi pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

SMP Negeri 1 Kerinci merupakan organisasi instansi pemerintah bidang pendidikan yang dalam menyelenggarakan kegiatannya di pimpin oleh kepala sekolah. Berdasarkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 adalah Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan. Kepala sekolah selaku pegawai negeri sipil akan dibantu oleh guru dan tenaga kependidikan PNS dalam menjalankan administrasi sekolah yang dalam penyelenggaraannya sangat dibutuhkan disiplin dari pegawai negeri sipil yang bekerja di sana. Menurut Sutrisno (2016:93) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dengan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Terkait dengan disiplin kerja Guru salah satunya dapat dilihat dari Absensi kehadiran guru sebagaimana dinyatakan pada Pasal 3 Ayat 11 PP Nomor 53 Tahun

2010 tentang didiplin guru yang menyatakan bahwa kedisiplinan guru salah satunya dapat dilihat dari jam masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; Terkait dengan hal tersebut jika dilihat data Laporan Absensi Kehadiran *Figger Print* SMP Negeri 1 Kerinci disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Absensi Kehadiran Guru dan Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMP Negeri 1 Kerinci Periode: Juni 2021 – Desember 2021

No	Bulan	Tahun	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Total KPS (orang)	Absensi Pegawai (orang)	Total Kehadiran (orang)	Tidak hadir (%)
1	Januari	2021	38	25	950	38	912	0%
2	Februari	2021	38	23	874	35	839	7%
3	Maret	2021	38	26	988	35	953	7%
4	April	2021	38	25	950	38	912	0%
5	Mei	2021	38	22	836	38	798	0%
6	Juni	2021	38	25	950	38	912	0%
7	Juli	2021	38	27	1026	37	989	2%
8	Agustus	2021	38	24	912	34	878	9%
9	September	2021	38	26	988	36	952	5%
10	Oktober	2021	38	25	950	38	912	0%
11	November	2021	38	26	988	38	950	0%
12	Desember	2021	38	26	988	37	951	2%
Rata-rata								2.71%

Sumber: *Arsip TU SMPN 1 Kerinci, Tahun 2022.*

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa fenomena bahwa masih adanya pegawai SMP Negeri 1 Kerinci yang tidak disiplin dalam bekerja. Berdasarkan absensi kehadiran pegawai, dimana dari total 38 orang pegawai SMP Negeri 1 Kerinci jumlah persentase ketidakhadiran pegawai terdapat pada bulan Februari dan Maret sebesar 7%, pada bulan Juli sebesar 2%, pada bulan Agustus sebesar 9%, pada bulan September sebesar 5% dan pada bulan Desember sebesar 2%. Berdasarkan data

tersebut diketahui bahwa persentase tidak hadirnya pegawai tertinggi di SMP Negeri 1 Kerinci terjadi pada bulan Agustus sebesar 9%, dan disusul pada bulan Februari dan Maret 2021 sebesar 7%.

Adanya pegawai SMP Negeri 1 Kerinci yang tidak hadir bekerja ke SMP Negeri 1 Kerinci, tentunya akan menyebabkan pegawai tidak melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, baik tugas yang berkaitan dengan administrasi sekolah maupun tugas yang berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Tidak disiplinnya pegawai SMP Negeri 1 Kerinci dalam menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah selaku pimpinan menggambarkan adanya oknum pegawai SMP Negeri 1 Kerinci yang masih tidak berdisiplin dalam bekerja. Padahal disiplin kerja sangat diutamakan dalam pelayanan publik hal ini agar pegawai dapat menjadi pegawai yang handal, profesional dan bermoral (Afriani, 2021). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya adalah budaya organisasi, etos kerja dan gaya kepemimpinan (Ramadian dan Suhud, 2021:10).

Menurut Wibowo (2016:37) budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dalam penelitian ini adalah tindakan pegawai SMP Negeri 1 Kerinci dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Fenomena terkait budaya organisasi di SMP Negeri 1 Kerinci diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jenepar, S.Pd, M.Pd selaku kepala SMP Negeri 1 Kerinci pada hari Senin, 7 Maret 2022 menyatakan bahwa diantara budaya yang kita ciptakan di sekolah ini selama kepemimpinannya adalah menciptakan lulusan terbaik, hal ini dilakukan oleh pihak sekolah dengan cara melakukan inovasi pembelajaran serta berupaya meningkatkan disiplin kerja guru dan disiplin siswa. Siswa yang bermasalah akan di panggil oleh guru BP sedangkan guru yang bermasalah akan dipanggil oleh kepala sekolah, dengan memberi Surat Peringatan 1, 2, atau tiga sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin. lebih lanjut pihak sekolah memperhatikan secara detail terhadap matapelajaran yang dimana siswa rata-rata mendapat nilai rendah dan dilakukan remedial, setelah dilakukan remedial maka siswa kelas nantinya akan di tes lagi untuk mengetahui hasil dari kegiatan remedial, kegiatan remedial tersebut berorientasi pada siswa kelas ix dan guru matapelajaran dengan mempertimbangkan pengaruh dan manfaat, kegiatan disekolah dilakukan dengan cara musyawarah dan kerjasama pihak sekolah, guru, orang tua atau wali murid untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pernyataan kepala SMP Negeri 1 Kerinci di atas menggambarkan adanya budaya organisasi yang mana setiap pegawai di SMP Negeri 1 bertanggung jawab dalam menciptakan lulusan terbaik dengan cara melakukan inovasi, perhatian pada hal detail, orientasi pada hasil dan orang serta menerapkan kerja tim yang agresif dalam mencapai tujuan pembelajaran tersebut. Namun permasalahannya adalah masih ditemukan ada pegawai yang tidak hadir untuk melaksanakan tugas nya

yang menggambarkan adanya budaya yang kurang baik dari segelintir oknum pegawai SMP Negeri 1 Kerinci yang tidak patuh terhadap disiplin.

Tidak patuhnya pegawai terhadap disiplin yang telah ditetapkan secara bersama-sama disekolah, secara tidak langsung menggambarkan etos kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Menurut Tubagus (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut maka etos disimpulkan sebagai perilaku positif pegawai dalam mentaati disiplin dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan jika dilihat dari disiplin yang pegawai SMP Negeri 1 Kerinci, maka fenomena dilapangan ditemukan masih adanya oknum pegawai yang belum disiplin yang dibuktikan dengan adanya pegawai yang tidak hadir kesekolah sehingga tanggung jawab yang diembankan kepada nya tidak dilaksanakannya.

Agar budaya disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas dapat dilaksanakan oleh pegawai di SMP Negeri 1 Kerinci tentu dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki yang kepemimpinan yang dapat memajemen seluruh anak buahnya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai. Menurut Hasibuan (2016:42), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut jika di hubungkan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kerinci maka fenomena terlihat

bahwa dalam memimpin kepala sekolah melakukannya dengan musyawarah untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan melibatkan guru, siswa dan orang tua wali. Gaya kepemimpinan kepala SMP Negeri 1 Kerinci sebagaimana dijelaskan di atas ternyata tidak lepas dari masalah, terbukti dari adanya oknum yang pegawai yang tidak disiplin dalam jam kerja yang menunjukkan masih ada budaya yang kurang baik terkait kedisiplinan guru, yang tentunya secara tidak langsung menggambarkan etos kerja oknum pegawai yang tidak berdisiplin, memiliki etos kerja yang kurang baik.

Berdasarkan fenomena di SMP Negeri 1 Kerinci masih ada pegawai yang tidak berdisiplin dengan jam kerja, yang menunjukkan adanya budaya organisasi yang masih bermasalah dengan disiplin kerja, yang juga merupakan indikasi adanya pegawai yang memiliki etos kerja yang tidak baik. Hal tersebut tentu tidak lah menggambarkan kondisi seluruhnya di SMP Negeri 1 Kerinci, sebab disisi lain masih ada guru yang berdisiplin baik yang berkembang dalam budaya organisasi SMP Negeri 1 Kerinci. Sehingga hal tersebut menjadi menarik untuk diteliti.

Penelitian mengenai disiplin kerja sebenarnya sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Oktaviani (2017) meneliti pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja, Rosalina (2020) meneliti meneliti gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, Nurjaya (2020) meneliti pengaruh etos kerja terhadap kinerja, Trang (2013) meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Meskipun sudah pernah dilakukan penelitian namun belumlah menjawab pengaruh sepenuhnya terhadap variabel yang diteliti seperti pengaruh etos kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang belum dibahas pada

penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI NEGERI 1 KERINCI.

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, etos kerja, gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci secara simulatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, etos kerja, gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci secara simulatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi, etos kerja, gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil
 - b. Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Kepala SMP Negeri 1 Kerinci penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi bagi penentuan kebijakan terkait budaya organisasi, etos kerja, kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dengan mengaplikasikan ilmu pengetahuan akademis yang diperoleh selama kuliah, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dengan mencoba menganalisa pengaruh budaya organisasi, etos kerja, gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Kerinci.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi bagi perguruan tinggi khususnya STIE SAK sehingga dapat memberikan informasi kemungkinan dilakukannya penelitian selanjutnya.

