

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Setiap aktivitas MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka MSDM harus terus berubah dan berkembang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien mem

bantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki akal, keinginan, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dalam pencapaian tujuan organisasi sangat berpengaruh pada sumber daya manusia tersebut. Jika tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, betapapun majunya teknologi dan informasi dan banyaknya modal yang tersedia sulitnya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi sumber daya manusia harus menjadi perhatian yang penting bagi organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Persoalan pendidikan sangat penting karena dari sana masa depan bangsa akan ditentukan oleh kualitas generasi muda yang lahir dari proses pendidikan. Untuk mencapai itu perlu mendapatkan perhatian serius dari semua pihak yang berkepentingan, didukung dengan berbagai fasilitas penunjang pendidikan yang memadai. Termasuk diantaranya persoalan guru. Guru sebagai pelaksana di lapangan yang bersentuhan langsung dengan peserta didik perlu mendapatkan dukungan dan dorongan yang sepenuhnya untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Dalam menjalankan tugas guru dituntut menjadi profesional.

Sekolah kejuruan SMKN 4 Kota Sungai Penuh, sebagai pengembang tugas pemerintah untuk meningkatkan dan pengembangan sekolah tingkat atas di dunia Pendidikan dalam Kota Sungai Penuh, khususnya merupakan salah satu lembaga yang bertanggung jawab atas keberhasilan peserta didiknya. Untuk mencapai hal ini di sokong kinerja guru-guru yang berkualitas bagus.

Untuk merealisasi visi dan misinya sekolah kejuruan SMKN 4 Kota Sungai Penuh perlu diisi oleh sumber daya manusia yang terampil dan handal khususnya guru yang ada.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh. Berbagai upaya selalu dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja antara lain melalui perubahan dalam pengembangan kurikulum, dengan pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru (sertifikasi guru), pengadaan buku, perbaikan sarana prasarana pendidikan dan pembelajaran lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah dan lain-lain.

Tabel 1.1
Data Absensi Guru SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Guru (Org)	Sakit (Org)	Izin (Org)	Terlambat (Org)	Dinas Luar (Org)	Cuti (Org)	Alpha (Org)
Januari	40	0	0	7	4	0	0
Februari	40	0	0	14	5	0	0
Maret	40	2	0	9	0	0	0
April	40	0	0	12	3	0	0
Mei	40	0	0	15	0	11	0
Juni	40	0	0	4	2	19	0
Juli	40	3	0	1	0	0	0
Agustus	40	2	0	10	2	0	0
September	40	0	5	16	6	0	0
Oktober	40	0	6	8	5	0	0
November	40	0	5	6	55	0	0
Desember	40	0	5	6	55	0	0

Sumber :Tata Usaha SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh (2022)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selalu ada guru yang datang terlambat setiap bulannya. Bulan Januari 7 orang, Februari 14 orang, Maret 9 orang, April 12 orang, Mei 15 orang, Juni 4 orang, Juli 1 orang, Agustus 10 orang, September 16

orang, Oktober 8 orang, November 6 orang, Desember 6 orang. Jumlah guru terlambat paling banyak terjadi pada bulan September sebanyak 16 orang dan paling sedikit 1 orang pada bulan Juli.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito (2013:77) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat di harapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari.

Semangat Kerja guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh berdasarkan hasil wawancara bahwa masih ada beberapa guru yang memiliki semangat kerja yang rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hal tersebut dikarenakan beban pekerjaan yang di kerjakannya tidak sesuai dengan tugas yang ada, dan terjadi juga permasalahan kerjasama yang kurang karena disaat proses mengajar adanya salah satu guru yang tidak serius dalam mengajar di sebabkan salah satu guru masih ada yang keasikan memainkan handphone di saat jam mengajar berlangsung dan pekerjaan yang seharusnya di lakukan secara bersama tetapi hanyasalah satu guru yang bekerja sehingga salah satu guru merasa guru tersebut

membebani pekerjaan yang ada ke salah satu rekan kerjanya. sehingga hal tersebut mengakibatkan beberapa guru menjadi kurang semangat kerja dalam bekerja.

Kepala sekolah yang bertanggung jawab untuk memimpin sekolah menjadi salah satu faktor yang menjadi kunci keberhasilan sekolah. Ditangani pemimpin inilah sekolah menjadi berhasil, unggul, bahkan hancur sekalipun. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh terhadap kerja guru. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus menjalankan kepemimpinan secara efektif agar bisa mempengaruhi bawahan.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila gaya yang diterapkan dalam kepemimpinan tersebut tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga cara yang di gunakan dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan. Mempengaruhi bawahan, pemimpin harus berupaya memberikan perasaan yang nyaman bagi para bawahan dalam menjalankan tugas, sehingga para bawahan dapat menjalankan tugas yang di berikan oleh kepala sekolah dengan senang hati. Memaksa dan bertindak keras, karena hal tersebut akan mengakibatkan para bawahan tertekan dan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sikap yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah mampu mengarahkan, membimbing, memotivasi sehingga dalam menjalankan perintah dari pimpinan, para bawahan dapat melahirkan kemauan bekerja dengan semangat. Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala sekolah juga mempengaruhi aktivitas guru di sekolah.

Menurut Sopiah (2011) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh dari hasil observasi bahwa kurangnya ketegasan yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam memimpin bawahannya yang cenderung tidak melakukan peneguran disaat guru tidak disiplin dalam jam masuk kerja, dan kurangnya kontrol pemimpin kepada bawahannya seperti tugas pengecekan guru dalam proses mengajar, perlunya ketegasan oleh pemimpin terhadap bawahannya seperti peneguran dan pengecekan terhadap bawahannya.

Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para guru untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Disiplin guru yang baik mencerminkan tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sebagai bentuk tingginya kepuasan dalam bekerja.

Selain kedisiplinan, hal lain yang juga mempengaruhi tingkat kinerja guru di sekolah adalah gaya kepemimpinan yang di tunjukkan oleh pimpinan sekolah, dalam hal ini kepala sekolah.

Disiplin Kerja guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh dari hasil observasi masih terdapat guru yang tidak disiplin dalam ketaatan pada peraturan kerja dan tidak menghargai waktu seperti jam masuk kerja ditandai dengan masih adanya guru yang terlambat, sebagai contoh masih ada guru yang tidak tepat waktu datang dan pulang sekolah, hal ini disebabkan tidak adanya hukuman yang diberikan kepada guru, seperti tidak adanya teguran yang diberikan kepada guru yang terlambat dan tidak disiplin.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap guru memiliki karakteristik yang berbeda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda juga. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan Kerja di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh dari hasil observasi bahwa ada beberapa guru yang merasa tidak puas atas pekerjaan yang diberikan

karena merasa tidak berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang ada dan beberapa guru juga merasa tidak puas karena pengaruh rekan kerja mengajar dimana saat jam kerja berlangsung masih ada salah satu guru yang tidak mampu bekerja dengan baik.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini oleh Siti Zainina Samhana, Syahrudin Agung, Jani Subakti (2020). Melakukan Penelitian di SMK Negeri 3 Kota Bogor Dengan Judul Penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Bogor “.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DI SMK NEGERI 4 KOTA SUNGAI PENUH.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh secara parsial ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh secara parsial ?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan

Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh secara parsial.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh secara.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh secara parsial.
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
 - 1) Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia.
 - 2) Memberikan gambaran yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 4 Kota Sungai Penuh.
2. Manfaat Akademis
 - 1) Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya

mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru.

- 2) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

