

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 31 ayat (1) telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pendidikan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal. Sekolah adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan dimana kebutuhan sumber daya manusia sangat diperlukan guna mencerdaskan dan memajukan suatu bangsa. Sekolah dalam hal ini merupakan suatu organisasi publik yang memberikan jasa layanan pendidikan bagi masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas individu masyarakat itu sendiri. Oleh karenanya, menjadi suatu hal yang wajar apabila masyarakat menuntut tersedianya “sekolah yang baik” yang tercermin dari efektivitas kinerja sekolah yang bersangkutan.

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Guru juga merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru dalam dunia pendidikan memang memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Oleh karena itu pendidikan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan bangsa baik secara individual maupun sosial.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan

tugasnya terutama dalam Murtiningsih *et al*, (2019).pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru (Andriani, *et al*, 2018). Dalam lembaga pendidikan kinerja lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Permendiknas No. 41 tahun 2007, mengartikan kinerja guru sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional pendidikan.

Menurut Madjid (2016) beberapa studi tentang guru mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, maka hal yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen, disiplin dan motivasi kerja. Hasil kerja guru akan baik apabila guru memiliki kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, disiplin dalam mengajar dan tugas lainnya, memiliki kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, bekerjasama dengan seluruh anggota sekolah, kepemimpinan yang menjadi tauladan bagi peserta didik, berkepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Komitmen merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah tertuang dalam visi dan misi organisasi tersebut. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan

sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain kedisiplinan para guru sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja dan tujuan sekolah, (Markoni & Fauzan, 2015).

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang karyawan yang dalam hal ini adalah guru adalah terkait dengan pekerjaan atau peran serta tugasnya sebagai guru. Dalam konsep ini guru dihadapkan pada komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dan, guru perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri (Wong, 2017).

Madjid (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional seorang guru kepada sekolahnya dapat dicirikan sebagai berikut: 1) bertekad kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah dan akan berupaya sekuat tenaga untuk memajukan sekolah; 2) berupaya maksimal seperti keinginan organisasi sekolah; dan 3) yakin dan menerima nilai dan tujuan sekolah. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (2015) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Selanjutnya disiplin kerja, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan & Silvya, 2019). Pendapat lainnya dikemukakan oleh Pranata

(2016), disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan guru, karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

Kenyataan yang peneliti temukan berdasarkan jurnal penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kinerja guru di beberapa sekolah masih dianggap kurang disebabkan karena kurangnya disiplin guru dalam mengajar. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Wibowo (2015) dalam penelitiannya memaparkan bahwa kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan pengawasan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh seperti apa yang diinginkan (Hartiwi *et al*, 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan

produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan apa yang telah dicita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama (Hasyim, 2014).

Menurut Sulistyorini dalam Mutakin (2015) Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dalam diri individu seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki, dan faktor dari luar diri individu seperti

keadaan ekonomi dan kebijakan pemerintah. Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja (kinerja) seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan (Anggraeni, 2011). Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2004) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung-jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran (Setiyati, 2014).

Pada aspek kemauan (*motivation*) terkandung unsur bertanggungjawab, motivasi untuk berprestasi dan keterikatan, dalam hal ini Narsil dan Chan (2013) mengungkapkan sebagai berikut: Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau

dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Seperti yang telah dikemukakan oleh peneliti terdahulu oleh Agustina, Ibrahim dan Maulana (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba”. Hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa skor motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba termasuk kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 45 dan presentasi 67,16 %, hal ini menunjukkan bahwa perlu upaya meningkatkan motivasi kerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan guru terkait motivasi kerja antara lain motivasi dari dalam dan motivasi dari luar. Motivasi dari dalam (internal) terdiri atas tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan semangat dalam bekerja. Sedangkan motivasi dari luar (eksternal) terdiri atas memperoleh pujian dari orang lain, memperoleh perhatian dari orang lain, ingin mendapatkan uang, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Oleh karena itu motivasi kerja guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan prestasi dan kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMAN 1 Muaro Jambi pada 24 November 2022 terkait variabel penelitian ini yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru serta juga beberapa informasi yang penulis dapat dari beberapa sumber diantaranya guru, kepala sekolah dan

beberapa murid yang mau memberikan informasi, ada beberapa fenomena yang menarik yang melandasi pentingnya penelitian ini dilakukan diantaranya:

Komitmen organisasi adalah unsur penting pada aktifitas di sekolah, karena dari diri guru yang mempunyai komitmen terhadap sekolah akan menghasilkan efektifitas kerja yang baik, karena guru akan berusaha secara maksimal agar tujuan sekolah dapat tercapai. Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMAN 1 Muaro Jambi pada 24 November 2022 serta observasi di SMAN 3, 8, 11 dan 15 Muaro Jambi, fenomena yang terjadi di sekolah-sekolah tersebut hampir sama pada setiap variabelnya. Komitmen guru pada sekolah-sekolah di lokasi penelitian meliputi Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen guru pada umumnya sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa guru yang merasa loyalitasnya kurang pada sekolah, ragu-ragu atau bahkan hanya sebagai batu loncatan sebelum berkarir di bidang lainnya. Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat komitmen dari seorang guru. Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat untuk menunjukkan suatu tujuan, adanya keinginan yang mengarah pada perilaku terciptanya standar yang baik. Guru perlu memiliki komitmen yang tinggi untuk mengaktualisasi potensi yang dimilikinya

Disiplin adalah masalah yang paling berat yang dihadapi oleh para guru. Berhasil tidaknya seorang guru dalam mengajar banyak tergantung pada bagaimana cara guru dalam menciptakan disiplin terhadap siswanya. Hal itu tidak

datang dengan sendirinya, tetapi harus tetap dipelajari dan dilakukan secara terus menerus dan diperbaiki selama kita menjadi seorang pendidik. Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Namun di lokasi penelitian masih ditemukan guru yang kurang disiplin seperti terlambat masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran, atau bahkan guru yang keluar kelas sebelum jam belajar selesai sehingga jam belajar tidak dimanfaatkan secara maksimal.

Masalah lain terkait guru yaitu guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya. Ini terlihat dari kurang kreatifnya guru dalam pembelajaran, pembelajaran menjadi monoton dalam hal ini guru banyak berfokus dengan pemberian tugas pada setiap pertemuan dan banyak menggunakan metode ceramah didalam kelas serta belum banyak inovasi yang lain seperti membuat video pembelajaran atau kegiatan lain dalam pembelajaran. Ini mengindikasikan turunnya motivasi guru serta kinerja guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan observasi awal dan hasil penelitian terdahulu yang mana peneliti melihat begitu banyak permasalahan yang perlu peneliti explore dan tentunya kurangnya literasi penelitian mengenai komitmen organisasi, disiplin kerja guru, motivasi kerja guru dan kinerja guru khususnya di SMAN 1, 3, 8, 11 dan 15 Muaro Jambi menjadi latar belakang penulis penting untuk mengadakan

penelitian tentang “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi**”.

1.2. Batasan Penelitian

Peneliti perlu membatasi permasalahan yang ada agar penulisan ini dapat lebih fokus. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lain: (1) Peneliti lebih memfokuskan kepada pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1, 3, 8, 11 dan 15 Muaro Jambi; (2) Komitmen organisasi dilihat dari indikator antara lain : *Affective Commitment* (komitmen afektif), *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan), *Normative Commitment* (komitmen normatif) adaptasi sumber Colquitt et al (2017); (3) Disiplin kerja guru dilihat dari indikator : Disiplin waktu, Disiplin peraturan dan Disiplin tanggung jawab, adaptasi sumber Yoesana (2013); (4) Motivasi kerja guru dilihat dari indikator : *Intrinsic motivation*, *Identified regulation*, *Introjected Regulation* dan *External Regulation*, adaptasi sumber Fernet, Guay, Marsh and Dowson (2008); (5) Kinerja guru dilihat dari indikator : kualitas kerja, *management skills*, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan, adaptasi sumber Evan (2011).

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi?

2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh simultan antara Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi.
4. Mengetahui pengaruh simultan antara Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat baik yang bersifat teoritis ataupun praktis.

1. Secara Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah

2. Secara Praktis

a. Bagi SMA Negeri di Muaro Jambi

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui informasi mengenai kinerja guru pada SMA Negeri di Muaro Jambi di lihat dari sudut pandang komitmen organisasi, disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas sebagai guru.

b. Bagi Guru SMA Negeri di Muaro Jambi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Muaro Jambi.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain maupun pihak yang tertarik untuk meneliti tentang kinerja guru masa mendatang.

1.6. Definisi Operasional

Pada penelitian ini, definisi istilah sangat penting dalam memperjelas serta memberikan batasan-batasan pengertian pada setiap variabel yang diteliti sehingga dapat dipahami dengan baik dan bijak oleh pembaca. Adapaun definisi istilah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keputusan karyawan (guru) untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi (sekolah) dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan (guru) mengidentifikasi dengan organisasi (sekolah) dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya.

2. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja guru adalah suatu alat yang digunakan kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang berlaku dan norma-norma sosial berlaku disekolah.

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi guru merupakan kekuatan internal yang ada

dalam dirinya sehingga memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha maksimal sehingga mencapai keberhasilan dalam melaksanakan peran sebagai pendidik.

4. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.