

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen diperlukan di perusahaan mana pun untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Baik pendidikan pemerintah dan bisnis, serta pendidikan manajemen, sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan sukses dan efisien. Menurut Hasibuan (2012), manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur koneksi dan fungsi tenaga kerja untuk memastikan bahwa mereka berhasil dan efisien dalam membantu organisasi, pekerja, dan masyarakat dalam mencapai tujuan mereka. Dapat dilihat dari hal di atas, manajemen adalah teknik dan ilmu yang memungkinkan sumber daya manusia menjadi lebih sukses dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan. Sebagai konsekuensinya, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam bisnis, karena manajer sistem memastikan bahwa sistem beroperasi sesuai aturan.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Flippo dalam T. Hani Handoko (2014), adalah perencanaan, arah, pengorganisasian, pengawasan kegiatan pengadaan, kompensasi untuk integrasi, pengembangan, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk beragam tujuan (Priyono, Schuler Dowling, Smart, dan Huber, 1992: 16). Manajemen sumber daya manusia memerlukan pengakuan organisasi sebagai sumber daya manusia penting yang

berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia akan memiliki pengaruh menguntungkan pada kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan sesuatu yang krusial dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam Bahasa Inggris kinerja di terjemahkan sebagai performance yang berarti pencapaian kerja atau menampilkan kerja. Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja sebagai nilai kumpulan tindakan pekerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja guru adalah manifestasi sejati dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan siswa dan organisasi sekolah.

Organisasi harus menyadari unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pekerja mereka untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Nandayanti et al (2019), variabel yang mempengaruhi kinerja termasuk pengaruh internal dan eksternal. Menurut Latih et al. (2016), faktor motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kebahagiaan kerja, lingkungan kerja, disiplin, dan komitmen organisasi semuanya berdampak pada kinerja karyawan.

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan mematuhi aturan sosial yang mengatur kehidupan. Menurut Rivai (2003), disiplin kerja adalah metode yang dipakai manajer dalam membujuk pekerja memodifikasi perilakunya guna meningkatkan pengetahuan dan pemahaman seseorang tentang aturan organisasi dan standar yang relevan.

Disiplin kerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh perilakunya. Etos kerja yang kuat akan memungkinkan perusahaan untuk berfungsi lebih baik.

Individu dan organisasi sama-sama membutuhkan disiplin. Disiplin kerja menunjukkan apresiasi atas kepatuhan pekerja terhadap norma dan peraturan perusahaan.

Aspek lain yang mungkin mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, yang apabila tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Setiap orang dalam sebuah perusahaan memiliki tugas mereka sendiri, dan masing-masing tugas tersebut menciptakan beban bagi individu yang terlibat. Menurut Dhania (2010), beban kerja yaitu kumpulan tugas yang menuntut proses atau keterampilan tertentu yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu, baik fisik maupun psikologis. Beban kerja karyawan diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: beban kerja yang memenuhi persyaratan, beban kerja yang melebihi kapasitas (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu ringan (*under capacity*). Menurut Jumadi, Soelton, dan Nugrahati (2018), pekerja harus memikul tanggung jawab kerja yang sesuai dengan kemampuan dan peraturan yang ada. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Guru adalah profesi yang mulia karena selain menerapkan pengetahuan yang diperoleh, mereka memiliki dampak signifikan pada generasi masa depan bangsa. Siswa belajar membaca, menulis, dan menghitung dari guru mereka. Anak-anak juga mendapatkan informasi baru dan pendidikan karakter dari guru mereka. Seorang guru dapat dianggap sebagai orang tua kedua bagi murid-muridnya.

MTs Darul Fitri merupakan salah satu sekolah swasta yang berada di Kecamatan Leles Kabupaten Garut yang beralamatkan di Jl. Raya Leles tepatnya di belakang Mesjid Agung Leles. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat 34 guru yang ada di MTs Darul Fitri dengan 26 orang guru perempuan dan 8 orang guru laki-laki. Sebelum pandemi Covid – 19 MTs Darul Fitri Leles merupakan salah satu sekolah yang menerapkan sistem *full day school* dengan beberapa tambahan mata pelajaran lainnya seperti pembelajaran kitab Safinah, Tahfidz, dan praktik ibadah lainnya. Hal tersebut memberikan beban kerja tambahan bagi para guru di sekolah MTs Darul Fitri Leles.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di sekolah MTs. Darul Fitri Leles, peneliti menemukan adanya masalah mengenai kedisiplinan dari para guru yang ada di sekolah tersebut. Terdapat beberapa guru yang membawa anaknya ke sekolah, datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan terkadang terdapat guru yang mengobrol di luar kelas pada saat jam belajar mengajar berlangsung. Hal tersebut dapat berakibat pada penurunan kinerja guru dan terbaginya fokus dalam memberikan pengajaran kepada siswa. Dengan latar belakang sekolah yang berbasis agama islam maka beban kerja yang ada di MTs Darul Fitri Leles tentu saja berbeda dengan sekolah lain, Karena guru bukan hanya di tuntutan untuk memberikan pelajaran saja tapi juga melatih dan mendidik siswa-siswinya untuk bisa mempunyai akhlakul karimah. Terlebih lagi dengan perilaku siswa-siswa zaman sekarang yang sangat jauh berbeda sehingga memberikan tantangan baru. Hal tersebut

menjadi beban tersendiri bagi para guru agar bisa berhasil mengubah perilaku para siswanya ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan memfokuskan variabel yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja dan beban kerja. Variabel yang menjadi fokus penelitian ini sebelumnya sudah banyak diteliti oleh peneliti lain. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Abdul Faisal, dkk. (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang berbeda dilakukan oleh Tengku Indra Putra, dkk. (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Donny dan Grace (2020) menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas dan dengan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya atau *gap research*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs. Darul Fitri Leles”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan beban kerja merupakan suatu konflik yang sangat penting diteliti.

2. Disiplin kerja dan beban kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Kurangnya kedisiplinan guru di MTs Darul Fitri Leles.
4. Beban kerja yang dimiliki Guru MTs Darul Fitri seiring berjalannya waktu semakin bertambah.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di MTs Darul Fitri Leles?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja Guru di MTs Darul Fitri Leles?
3. Apakah secara bersama-sama terdapat pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja Guru di MTs Darul Fitri Leles?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di MTs darul Fitri Leles.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di MTs Darul Fitri Leles.

3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru di MTs Darul Fitri Leles.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak diantaranya :

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Universitas

Memberikan informasi kepada calon praktisi tentang pengembangan studi pengetahuan, terutama di program studi manajemen konsentrasi sumber daya manusia dan bidang studi penting lainnya. Selain itu, dapat digunakan sebagai referensi studi di masa depan tentang topik dan masalah yang sama, yaitu efek disiplin kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan, terutama guru.

b. Bagi Instansi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi dan penilaian di masa depan tentang disiplin dan beban kerja guru, dengan tujuan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

2. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menempatkan teori yang dipelajari di meja kuliah menjadi kenyataan dan meningkatkan pemahaman peneliti

tentang pengaruh disiplin kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lainnya

Memberikan rincian tentang evolusi kajian penelitian. Selain itu, dapat digunakan sebagai referensi jika memilih untuk melakukan penelitian tentang subjek atau topik yang sama di masa depan, terutama pengaruh disiplin kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan dengan kemajuan ilmu pengetahuan.

