BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam perusahaan atau organisasi, karena selain merupakan unsur inti dalam melaksanakan pekerjaan, juga mengendalikan seluruh aktivitas sumber daya lainnya.

Manusia merupakan sumber daya yang memiliki perasaan dan fikiran yang membedakan dengan faktor - faktor produksi lainnya. Manusia dikatakan makhluk yang unik karena memiliki cara berfikir, sikap, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda - beda antara seseorang dengan orang lain. Seorang karyawan yang merasa dipenuhi keinginan dan kebutuhannya akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga akan meningkatkan ataupun memperbaiki prestasi kerjanya. Keadaan ini akan bermanfaat tidak hanya bagi karyawan yang bersangkutan melainkan juga keberhasilan perusahaan atau organisasi, karena dengan dimilikinya karyawan yang berprestasi dalam bekerja maka akan menunjang efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan - tujuan perusahaan. Oleh karena itu seringkali faktor sumber daya manusia menimbulkan masalah - masalah yang rumit bagi perusahaan. Sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya, karena jika tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan masalah - masalah seperti munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurang semangat kerja dari

karyawan untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi dan juga masalah - masalah lainnya.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan tujuannya selain bergantung pada kuantitas juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, yang ditunjukkan oleh motivasi kerjanya. Oleh karena itu pemastian kerja yang unggul menjadi hal penting bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui tindakan - tindakan apa yang harus dilakukan selanjutnya.

Setiap organisasi tentunya ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien apabila sumberdaya manusia yang digunakan memiliki produktivitas yang tinggi. Prcduktivitas yang tinggi merupakan ***output*** dari seorang karyawan. Seorang karyawan dalam hal ini harus mempunyai harapan yang besar untuk dapat berprestasi yang tinggi. Dengan demikian, karyawan tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu, setiap organisasi mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai produktivitas yang tinggi, sehingga akan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatkan keterpaduan, dan spesialisasi kerja. Produktivitas dapat diringkatkan dengan mengubah desain tempat kerja. Wibowo (2011:118) Menigkatkan produktivitas, disamping memberikan

kepuasan kerja kepada kerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Semua organisasi menghendaki motivasi yang tinggi dari seluruh karyawannya, karena hal tersebut akan menyebabkan karyawan tersebut menampilkan sikap dan perilaku kerja yang berlandaskan pada keyakinan dalam bekerja dengan baik dan benar, bekerja keras, menumpuhkan seluruh kemampuan untuk keberhasilan kerja, jujur, dan berdisiplin merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Disiplin dalam arti yang positif dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk mentaati peraturan merupakan suatu kesadaran bahwa bahawa tanpa didasari dengan unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keingin untuk berbuat sesuatu atau *kemauan untuk menyesuikan diri dengan aturan-aturan.* Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati,

tetapi juga mempunyai kehendak (Niat) untu menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Keberadaan suatu disiplin kerja amatlah penting bagi setiap organisai karena dengan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, sebuah organisasi mampu mencapai target dari tujuan organisasi yaitu mencapai prestasi organisasi.

Menurut Rivai (2004:443). ”Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Selain dari faktor disiplin kerja, suatu perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan kinerja yang kondusif bagi karyawannya agar pencapaian terhadap presatasi kerja mampu untuk dicapai.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Musafir (2009 : 2378) Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu”.

Dapat disimpulkan bahwa bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standard pelaksanaan.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Aktivitas yang dilakukan oleh sekolah akan selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal, yang sifatnya selalu berubah-ubah. Oleh karena itu sekolah harus dapat menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya dengan baik agar dapat bertahan dan berkembang sejalan dengan perubahan-perubahan tersebut.

Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Kota Sukabumi didirikan pada tahun 1974 dengan nama Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan (SMPP). Kemudian pada tahun 1985 melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor : 0353/U/1985 diubah namanya menjadi Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Kabupaten Sukabumi. Sejalan dengan diberlakukannya kurikulum 1994 nama SMA berubah nama menjadi Sekolah Menengah Umum (SMU).

Lokasi SMU Negeri 3 Kota Sukabumi terletak di Jalan Ciaul Baru nomor 21 Sukabumi. Semula merupakan wilayah Kabupaten Sukabumi, mulai bulan Juli 1996 menjadi bagian wilayah Kota Sukabumi dan dengan diberlakukannya kurikulum 2004, maka nama SMU kembali menjadi Sekolah Menengah Atas (SMA). Dengan menerapkan disiplin tinggi, pelaksanaan manajemen sekolah yang baik, serta didukung dengan sarana prasarana yang cukup memadai, sekolah ini telah banyak meraih prestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik.

Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan pendidikan yang beragam pada peserta didik, SMA Negeri 3 Kota Sukabumi, membuka empat pelayanan pendidikan, yaitu: program Umum *(reguler),* Program Pengayaan *(enrichment)*

dan Program Percepatan *(Akselerasi)* dan Kelas Standar Internasional *(SI)* yang kini menjadi Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional *(RSBI).*

SMA Negeri 3 Kota Sukabumi harus memperhatikan kembali produktivitas setiap guru. Karena masih ada beberapa guru SMA Negeri 3 Kota Sukabumi yang masih belum mendapatkan *sertifikasi*, karena menurut Bapak Asep Burdah selaku dewan kurikulum SMA Negeri 3 Kota Sukabumi guru dikatakan produktif apabila seorang guru itu telah mendapatkan sertifikasi. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak guru di SMA Negeri 3 Kota Sukabumi Bapak Ucep dan Ibu Lisdiana beliau menyatakan bahwa sertifikasi setiap guru itu penting karena menyangkut produktivitas seorang guru. Apabila seorang guru belum mendapatkan sertifikasi pengaruh besarnya terhadap kedisiplinan dan kinerja guru itu sendiri, seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Prosentase Kehadiran Guru SMA Negeri 3 Kota Sukabumi Tahun 2009 -2011

Keterangan	**PADA TAHUN**		
	2009	**2010**	**2011**
Prosentase Kehadiran	**93,75%**	**97,5%**	**86,25%**

Sumber : SMA Negeri 3 Kota Sukabumi

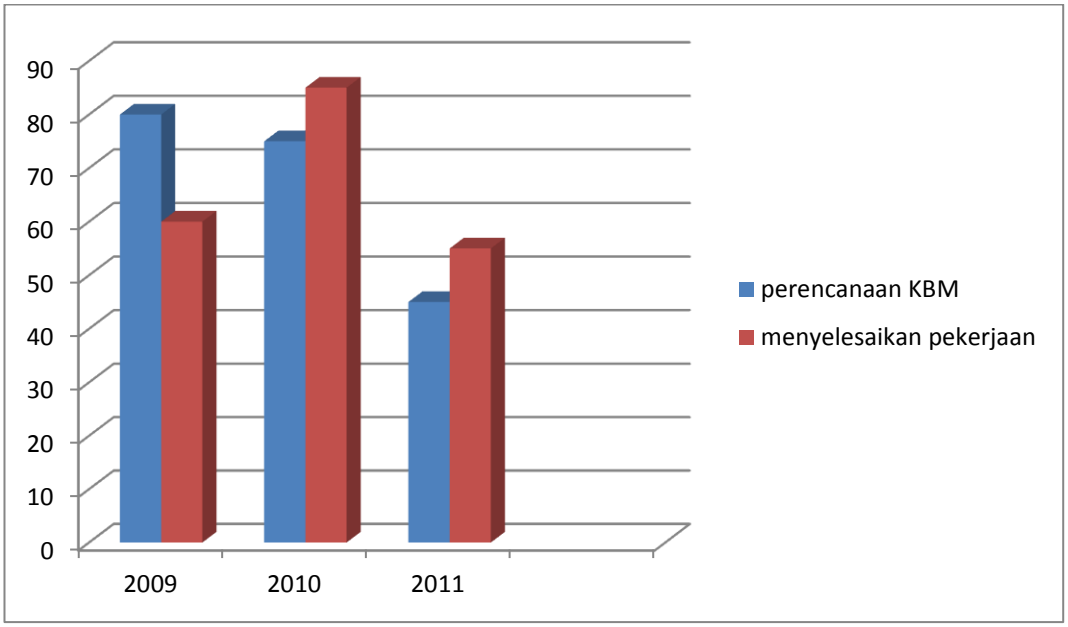
Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kehadiran guru tidak mencapai target optimal, ini secara otomatis dapat menjadikan kendala terhadap kinerja seorang guru. Seperti pada tahun 2011 mengalami penurunan dalam hal kehadiran menjadi 86,25%, itu pun berdampak terhadap kinerja guru.

Hal yang diatas dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak bagian kurikulum SMA Negeri 3 Kota Sukabumi yaitu Bapak Asep Burdah menyatakan bahwa belum optimalnya disiplin kerja dari para guru diantaranya seringkali terjadi dari beberapa guru yang telat datang bahkan ada yang tidak masuk kerja. Pengaruh dari tidak optimalnya disiplin kerja membuat kinerja guru menurun, seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 3 Kota Sukabumi
3 Tahun Terakhir

Tahun	Penilaian Kinerja	Mandiri	Kurang mandiri
2009	Perencanaan KBM	64%	36%
	Menyelesaikan Pekerjaan	44%	56%
2010	Perencanaan KBM	60%	40%
	Menyelesaikan Pekerjaan	68%	32%
2011	Perencanaan KBM	35%	65%
	Menyelesaikan Pekerjaan	40%	60%

Sumber : Bapak Asep Burdah



Sumber : Data Diolah

Grafik 1.1

Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 3 Kota Sukabumi 3 tahun terakhir

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan langsung oleh penulis pada tanggal 03 April 2012 dengan bapak Asep Burdah sekaligus dewan kurikulum SMA Negeri 3 Kota Sukabumi. Menyatakan bahwa dalam penilaian kinerja guru bisa dilihat dari perencanaan KBM dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bisa dilihat pada tahun 2011 bisa dikatakan kinerja guru menurun mencapai angka 45%, sedangkan standar kinerja Guru di SMA Negeri 3 Kota Sukabumi adalah 95%, hal itu dikarenakan masih adanya guru yang masih belum bisa mandiri dalam perencanaan KBM dan ketepantan dalam menyelesaikan pekerjaan. untuk itu dalam diri setiap guru perlu adanya produktivitas kerja dan disiplin kerja agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Seperti yang diungkapkan oleh Ambar T. Sulistiyana Rosidah (2003) Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila kinerja dalam perusahaan mempunyai

kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya produktivitas kerja dan disiplin kerja, karena apabila produktivitas dan disiplin kerja kurang baik akan berakibat menurunnya kinerja dan merugikan perusahaan. kinerja dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, Oleh karena itu, dari fenomena yang terjadi diatas bahwa produktivitas kerja dan disiplin kerja yang terjadi di SMA Negeri 3 Sukabumi dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"PENGARUH PRODUKTIVITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 3 KOTA SUKABUMI".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

Penilaian kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Sukabumi bisa dilihat dari perencanaan KBM dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bisa dilihat pada tahun 2011 bisa dikatakan kinerja guru menurun, hal itu dikarenakan masih adanya guru yang masih belum bisa mandiri dalam perencanaan KBM dan ketepantan dalam menyelesaikan pekerjaan. untuk

itu dalam diri setiap guru perlu adanya produktivitas kerja dan disiplin kerja agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana produktivitas guru pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
2. Bagaimana disiplin kerja pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
3. Bagaimana kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
4. Bagaimana produktivitas guru terhadap disiplin kerja pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
5. Bagaimana produktivitas guru terhadap kinerja guru Pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
6. Bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja guru Pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
7. Seberapa besar pengaruh produktivitas guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja kerja guru SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui produktivitas guru pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
4. Untuk mengetahui produktivitas guru terhadap disiplin kerja pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
5. Untuk mengetahui produktivitas guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
6. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh produktivitas guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi SMA Negeri 3 Kota Sukabumi terkait tentang pengaruh produktivitas dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru di SMA Negeri 3 Kota Sukabumi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi pengembangan ilmu manajemen, sebagai media untuk mentransformasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek di lapangan guna menambah wawasan ilmu pengetahuan dari pengalaman pada bidang manajemen bisnis atau sumber daya manusia.
b. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam bidang yang sama. Bagi para pembaca dan pihak yang berkepentingan, penulis berharap semoga dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, sebagai bahan perbandingan untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan bidang yang penulis teliti.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah pada SMA Negeri 3 Kota Sukabumi Jl. Ciaul Baru No.21. Sedangkan waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari sampai April 2012. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

` No	Kegiatan	Februari 2012				maret 2012				April 2012				Mei 2012				Juni 2012				Juli 2012			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
	Pengajuan surat penelitian																								
2	Wawancara																								
	Penulisan Bab 1, 2 dan 3																								
	Bimbingan																								
3	Seminar Up																								
5	Penyempurnaan Bab 1, 2, dan 3																								
	Wawancara																								
	Pengumpulan data																								
	Pengolahan data																								
6	Bimbingan																								
7	Penulisan Bab IV dan V																								
	Bimbingan																								
8	Siding akhir																								