

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Menurut Handoko, (2015) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting atau faktor utama dalam sebuah institusi atau organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan secara dinamis. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi atau institusi. Sumber daya manusia memiliki andil dalam maju dan berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan pada organisasi ditentukan dari kualitas dan kapabilitas guru yang ada didalam suatu organisasi tersebut.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam bidang pendidikan, dibutuhkan upaya yang keras dalam peningkatan mutu guru yang profesional. Dalam mencapai hal tersebut, kompetensi guru tidak dilihat dari nilai aspek pemberian pelatihan maupun kesempatan belajar ke jenjang yang lebih tinggi, melainkan dari aspek yang lain seperti tingkat disiplin guru itu sendiri (Umami *et al.*, 2021). Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, sebab dengan adanya disiplin kerja maka guru dapat bertanggungjawab dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya didalam organisasi atau institusi (Citra, 2021).

Disiplin kerja merupakan salah faktor utama dalam menentukan keberhasilan institusi, karena dengan adanya disiplin kerja maka guru akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan suatu alat komunikasi antara pimpinan dan bawahan agar setiap guru dalam suatu organisasi atau institusi bisa berupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan yang ada di institusi tersebut. Menurut S. Siswanto (2013) berpendapat bahwa, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menaati, patuh terhadap peraturan suatu organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta guru tersebut sanggup menjalankan sanksi yang sudah disepakati pada waktu awal masuk organisasi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Mendrofa, arman *et al.*, (2021) disiplin kerja pada suatu organisasi atau institusi merupakan kunci utama menuju *good governance*. Ada beberapa faktor yang mewujudkan disiplin kerja guru yang dapat dilakukan melalui sikap dan perilaku kepemimpinan seorang pemimpin, pengawasan kontinu, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana lainnya (Rahmi *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan Halimah, (2020) dilakukan pengamatan guru selama ada diinstitusi, peneliti memperoleh informasi bahwa dari sebagian guru yang ada diinstitusi datang terlambat disekolah demikian juga dengan guru yang pulang pada saat jam kerja. Pada penelitian yang dilakukan Sabarofek *et al.*, (2020) kesadaran dari para guru dalam berpakaian atau berseragam sebagai pelanggaran aturan yang ada diinstitusi.

Permasalahan disiplin kerja yang dilakukan oleh peneliti terdahulu disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: kurangnya kepedulian kepemimpinan terhadap bawahannya, kurangnya komunikasi antara bawahan dan atasan maupun antara sesama rekan kerja, lemahnya punishment atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar dan kurangnya guru dalam memanfaatkan lingkungan kerja yang ada diinstitusi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang pertama adalah kepemimpinan (Rahmi *et al.*, 2020). Mutu kepemimpinan yang terdapat didalam organisasi memiliki peranan utama dalam keberhasilan organisasi pada saat menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam disiplin kerja (Siagian, sondang, 2010). Menurut (Citra, 2021) mengatakan bahwa, kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin.

Kehidupan masyarakat atau kehidupan organisasi tidak dapat menjalankan tugasnya apabila tidak adanya seorang pemimpin yang mengarahkan atau mengatur. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan tenaga kerjanya untuk melakukan pekerjaan yang telah dikehendaki agar tercapai tujuan bersama. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rizal & Radiman (2019) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan

berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pada penelitian yang dilakukan Citra (2021) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Pada penelitian Ninik (2022) menyatakan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pada penelitian Mendrofa, arman *et al.*, (2021) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Faktor yang kedua yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komunikasi (Harahap *et al.*, 2019). Istilah komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *communicatio* yang berarti pertukaran atau pemberitahuan (Wiryanto 2014). Komunikasi adalah suatu aktivitas untuk menyampaikan informasi, ide, gagasan, saran dan kritik dari satu pihak ke pihak yang lainnya. Komunikasi dapat dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan), tetapi harus secara jelas dan lengkap (Joceline Giovanna Angel 2021). Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting pada suatu institusi, agar suatu institusi tersebut menjaga disiplin kerja. Dari penelitian (Suaip *et al.*, 2015) Brahmanna & Suwandana, (2018) menyatakan pada penelitiannya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Demikian juga dari Gresida & Utama, (2019) menyatakan bahwa tingkat efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari penelitian Joceline Giovanna Angel (2021) menyatakan pada penelitiannya komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi disiplin kerja adalah *punishment* Wahyuningrum *et al.*, (2020). *Punishment* merupakan hukuman yang diberikan kepada pelanggar karena melanggar aturan guna meningkatkan disiplin dan tanggungjawab sebagai staff pada institusi (Sudjud, 2022). Menurut prabu anwar Mangkunegara (2018) *Punishment* adalah suatu ancaman hukuman yang bertujuan untuk memberikan perbaikan dan pelajaran kepada pelanggar dan memelihara peraturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2012) salah satu peranan yang sangat penting dari *punishment* adalah untuk mengupayakan disiplin kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan Sudjud (2022) menyatakan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari Reni Fatmiya Utami,

(2019) menyatakan pada penelitiannya bahwa *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor keempat yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja (Rahmi *et al.*, 2020). Lingkungan kerja berperan penting bagi tenaga kerja dalam meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja diinstitusi sehingga tujuan dari institusi bisa terealisasikan. Lingkungan kerja yang baik tercipta dari unsur-unsur yang ada didalamnya, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Handoko (2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi guru baik secara tidak langsung maupun langsung. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi diinstitusi, baik berhubungan pimpinan dan rekan kerja maupun dengan bawahan. Pada penelitian Permata & Mujiati (2017). S. Siswanto (2013) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dari penelitian Putra & Aprianti (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan Candana *et al.*, (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

SMK Semesta Bumiayu merupakan sebuah lembaga pendidikan kejuruan keahlian farmasi, analis kesehatan dan administrasi perkantoran. SMK Semesta Bumiayu beralamat di jalan Pangeran Diponegoro, Km.1, Bumiayu, Taloksari, Dukuhturi, Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52273. SMK Semesta sendiri memiliki 3 jurusan program yang merupakan program unggul yang masih banyak sekali peminatnya. Ketiga program tersebut sudah mendapatkan berbagai presentasi akademik maupun non akademik, baik tingkat kecamatan maupun tingkat kabupaten bahkan tingkat provinsi.

Tabel.1  
Data Keterlambatan dan Ketepatan Waktu Guru SMK Semesta Bumiayu  
(Juni-Oktober 2022)

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Terlambat</b>	<b>Jumlah Hari Kerja / Bulan</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Persentase Keterlambatan</b>	<b>Persentase Ketepatan Waktu</b>
Juni	17	26	50	1,30%	98,7%
Juli	11	26	50	0,84%	99,16%
Agustus	9	26	50	0,69%	99,31%
September	12	26	50	0,92%	99,06%
Oktober	6	26	50	0,46%	99,54%

Sumber: SMK Semesta Bumiayu

Data tabel 1. diatas menunjukkan persentase keterlambatan dan ketepatan waktu guru SMK Semesta Bumiayu. Persentase keterlambatan diperoleh dari perhitungan hari terlambat dibagi jumlah guru dikali jumlah guru lalu dikali 100%, sedangkan untuk perhitungan persentase ketepatan waktu diperoleh dari 100% dikuragin persentase keterlambatan waktu. Dari rumus tersebut, setelah diaplikasikan untuk tingkat disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu dapat dilihat pada tabel.1 bahwa keterlambatan dan ketepatan waktu dari bulan Juni-Oktober tahun 2022 mengalami ketidakstabilan atau fluktuatif, bahkan pada bulan Juni keterlambatan tenaga kerja dikatakan tinggi dengan persentase 1,30% dan ketepatan waktu dengan persentase 98,7%. Hal tersebut menunjukkan disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu masih terlihat kurang disiplin.

Berdasarkan uraian diatas dan kesenjangan hasil penelitian terdahulu atau *research gap*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, *Punishment*, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan Semesta Bumiayu”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2018) peranan guru atau sumber daya manusia pada institusi sangat penting dikarenakan sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama atas kelancaran suatu institusi dan sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang diperhatikan dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas perlu adanya disiplin kerja pada setiap diri guru yang ada diorganisasi atau diinstitusi yang merupakan tindakan kepala sekolah untuk mendorong para guru memenuhi berbagai ketentuan organisasi atau institusi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana guru harus diciptakan dan dibentuk melalui ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban (Priyodaminto 2020). Berdasarkan uraian sebelumnya, terdapat fenomena berupa tingkat disiplin kerja guru yang cenderung tidak stabil atau fluktuatif, hal tersebut berarti organisasi atau institusi belum bisa untuk mempertahankan tingkat disiplin kerja guru. Selain itu disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain, kepemimpinan, komunikasi, *punishment*, dan lingkungan kerja. Dalam hal ini terciptanya kepemimpinan yang baik, komunikasi yang lancar, *punishment* yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Sehingga dalam hal ini dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Semesta Bumiayu?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Semesta Bumiayu?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Semesta Bumiayu?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Semesta Bumiayu?

### **C. Pembatasan Masalah**

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi masalah pengaruh kepemimpinan, komunikasi verbal, *punishment* dan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu. Penelitian ini terlaksana pada bulan Januari 2023.

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini didasari oleh rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Semesta Bumiayu
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Semesta Bumiayu
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Punishment berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Semesta Bumiayu
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Semesta Bumiayu

#### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi Fakultas

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih tentang ilmu pengetahuan khususnya bagi para akademis sebagai referensi untuk menambah pengetahuan mereka mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

- b. Bagi Penulis

Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Kepemimpinan, Komunikasi, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru untuk memenuhi syarat mencapai derajat Sarjana Manajemen S1.

c. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan masukan bagi institusi agar bisa memperbaiki dan meningkatkan Disiplin Kerja melalui Kepimpinan, Komunikasi, *Punishment*, dan Lingkungan Kerja.