

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Simamori, 2006). Unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Setiap organisasi akan berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas karena merupakan langkah utama dari sebuah organisasi.

Unsur sumber daya manusia terpenting dalam organisasi bidang pendidikan adalah tenaga pendidik sebagai dasar membawa misi kepada para peserta didik menjadi pribadi yang berkualitas. Tenaga pendidik dituntut mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen merupakan loyalitas terhadap suatu tugas dan tanggungjawabnya yang bisa berupa loyalitas lembaga, atau terhadap pekerjaan mereka (Mowday, 1979).

Tenaga pendidik yang mempunyai disiplin tinggi dapat dilihat salah satunya dari daftar kehadiran yang dilakukan, jika tingkat kehadiran tinggi maka tenaga pendidik mempunyai disiplin tinggi, sebaliknya bila tingkat kehadiran rendah maka kedisiplinannya juga rendah (Larternner, 1983). Disiplin kerja adalah kesadaran dalam melaksanakan aturan kerja sehingga didalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai, melaksanakan

tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggungjawab tanpa ada beban terpaksa (Juhro,1989).

Kedisiplinan pegawai sangat berhubungan dengan loyalitas di dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dengan didasarkan pada keinginan yang kuat dalam arti penuh dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Keinginan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan ini sangat tergantung pada loyalitas pegawai tersebut (Hasibuan, 2001).

Loyalitas pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Utomo, 2002).

Dari pengamatan penulis pada tanggal 15 Desember 2016 dan didukung dengan data daftar kehadiran tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun baik dari tingkat Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama dapat dilihat prosentase kehadiran tenaga pendidik dari jumlah 60 (enam puluh) tenaga pengajar adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1.

**REKAP PRESENSI / KEHADIRAN  
KAMPUS SANTO BERNARDUS**

No	Satuan Pendidikan	Jumlah Tenaga Pendidik	Jumlah Hari Efektif	Tunj. Hadir	Dinas Luar	Periode 1 Desember 2016 s.d. 31 Desember 2016										Prosentase Kehadiran		
						Keterangan Kehadiran						Tidak Hadir Karena					Alasan	
						Masuk			Pulang			Cuti			Ijin			Alpa
						Hitam	Merah	Kosong	Hitam	Merah	Kosong	Sakit	Thunan	Khus				
1	TB-TKK Santo Bernardus	10	23		1	6	3		6	2	1			1		60%		
2	SDK Santo Bernardus	30	23		2	22	5	3	25	3	2					73%		
3	SMPK Santo Bernardus	20	23		1	17	2		18		1	1				85%		
	Jumlah	60																

**Keterangan Jam Wajib :**

1 Guru	:	06.30 - 13.30	06.30 - 12.00	Sabtu :	06.30 - 12.00
2 Tata Usaha	:	06.30 - 14.00	06.30 - 12.30	Sabtu :	06.30 - 12.00
3 Karyawan	:	06.15 - 14.30		Sabtu :	06.30 - 14.00

Melihat data di atas yang di dapat oleh penulis terlihat tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun, baik dari tingkat Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama belum mencapai tingkat kedisiplinan dan loyalitas yang dapat dikatakan belum optimal (100%) dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik. Dari hasil pengamatan penulis sendiri melihat para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan terlihat kurang dalam memanfaatkan waktu secara optimal, ini dapat dilihat ketika ada tenaga pendidik terlambat datang seperti hal yang dianggap biasa, juga dapat dilihat ketika bel masuk kelas ada beberapa tenaga pendidik yang tidak segera masuk kelas dan ketika ada kepentingan pribadi ada beberapa tenaga pendidik dengan santainya meninggalkan sekolah, misalnya ke warung kopi di depan sekolah.

Penulis dari pengamatan yang dilakukan melihat tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun, baik dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang dapat dikatakan mempunyai loyalitas dan disiplin kerja yang tinggi, ini dapat dilihat beberapa tenaga pendidik datang ke sekolah lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan lembaga, ada pula tenaga pendidik yang sebelum anak didik masuk kelas sudah mempersiapkan pengajaran dan terlihat dari kebersihan di kelas.

Melihat bahwa Kedisiplinan kerja bagi tenaga pendidik yang merupakan kegiatan individu tenaga pendidik menghormati dan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di sekolah di mana tenaga pendidik mengajar (Prawirosentono, 1999), dan loyalitas tenaga pendidik merupakan sikap kesetiaan terhadap lembaga tempat kerja (Nitisemito, 2003). Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan kerja terhadap loyalitas terhadap tenaga pendidik, maka penulis mengharapkan tenaga pendidik adalah individu yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena tenaga pendidik yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan.

Dari uraian diatas penulis ingin melihat dan sekaligus ingin mengetahui **Hubungan Loyalitas Terhadap Tingkat Kedisiplinan Kerja Pada Tenaga Pendidik Di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun.**

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara loyalitas dengan tingkat kedisiplinan kerja terhadap tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun.
2. Tingkat kedisiplinan kerja tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun.
3. Tingkat loyalitas tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun.

## **3.1. Manfaat Penelitian**

### **3.1.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi, penambah wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikologi dan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan loyalitas kerja tenaga pendidik. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang akan meneliti mengenai loyalitas maupun kedisiplinan kerja pada tenaga pendidik.

### **3.1.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi yayasan penyelenggara pendidikan khususnya Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Bermanfaat sebagai referensi pengambilan kebijakan dalam peningkatan loyalitas dan kedisiplinan tenaga pendidik.

2. Bagi lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan peserta didik Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Santo Bernardus Madiun. Bermanfaat untuk acuan dalam meningkatkan kualitas dalam lembaga pendidikan dan sebagai tenaga pendidik serta peserta didik.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat membantu dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

### 3.2. Keaslian Penelitian

Sejauh ini penulis belum menemukan judul penelitian yang sama dengan judul yang dibahas peneliti. Namun ada beberapa penelitian yang penulis temukan untuk dapat sebagai bahan referensi bahwa penulis menyampaikan penelitian asli (otentik), dapat dilihat dari Tabel 1.2. sebagai berikut :

**Tabel 1.2.**  
**Keaslian Penelitian**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	1. Agus Tunggal Saputra. 2. I Wayan Bagia. 3. Ni Nyoman Yulianthini. 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara	Kuantitatif kausal (1) observasi (2) teknik kuesioner, (3) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis dengan analisis jalur.	Kepuasan Kerja (X1) Loyalitas Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Ada pengaruh yang positif dari kepuasan, kinerja kerja dan loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara	Variabel X hanya satu (X); Disiplin Kerja, tempat penelitian; di Yayasan Taruni Bhakti Madiun dan subjek penelitian Tenaga Pendidik

No	Peneliti	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
2.	1.Vannecia Marchelle Soegandhi. 2.Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc 3.Roy Setiawan, S.Kom., MM.,MSM. 2013	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim	metode kuantitatif, merumuskan hipotesis, pengujian statistik menerima atau menolak hipotesis	Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2), dan satu variabel dependen yaitu <i>organizational citizenship behavior</i> (Y).	Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim secara simultan berpengaruh signifikan dan positif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	Variabel X hanya satu (X); Disiplin Kerja, tempat penelitian; Yayasan Taruni Bhakti, subjek penelitian Tenaga Pendidik
3.	Purnomo Wicaksono 2013	Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru di SMP Tri Mulya Semarang	Teknik analisa data menggunakan pengujian Hipotesis, yang diajukan menggunakan teknik statistik dengan menggunakan program SPSS versi 10.0	X1 (Pengembangan Karir) X2 (Pemberian insentif ) Y (Loyalitas kinerja)	Analisis Kendall W variabel independent; pengembangan karir (X1), pemberian insentif (X2) dan loyalitas kinerja (Y) diperoleh hasil sebesar 0,7312, hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dengan keeratan hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang	Variabel X hanya satu (X) yaitu disiplin kerja tempat penelitian ; di Yayasan Taruni Bhakti Madiun, Jumlah subjek 60 orang tenaga pendidik

No	Peneliti	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
4.	Endy Eros 2014	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah	Kuantitatif dan menggunakan analisis regresi Sederhana dan ganda	Motivasi kerja guru ( $X_1$ ) dan kedisiplinan kerja guru ( $X_2$ ) dan variabel terikat adalah kinerja guru ( $Y$ ).	1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh adalah 61,1% 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh adalah 55,9%. 3) ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru dengan kinerja guru.	Variabel X hanya satu (X) yaitu disiplin kerja tempat penelitian ; di Yayasan Taruni Bhakti Madiun, Jumlah subjek 60 orang tenaga pendidik