

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, juga disebut sebagai Manajemen SDM, merupakan proses mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan selalu menjadi penggerak dalam setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan seni menjaga tenaga kerja secara manusiawi agar mereka dapat memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2023).

Menurut Hasibuan (dalam Siagian, 2023) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang bertujuan untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (dalam Siagian, 2023), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai serangkaian proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Proses ini harus dilakukan secara efektif dan efisien agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (dalam Siagian, 2023) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja, yang semuanya bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam kesuksesan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam era globalisasi dan dinamika perubahan yang cepat di dunia pendidikan, sekolah perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang mampu menjawab kebutuhan saat ini sekaligus mempersiapkan diri menghadapi tantangan masa depan. Pendekatan Manajemen SDM berkelanjutan semakin menjadi perhatian dalam pengelolaan tenaga pendidik, termasuk guru. Peran guru sebagai sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru bekerja sama dengan sumber daya lain yang dimiliki sekolah, seperti fasilitas, teknologi, dan kurikulum, untuk mendukung keberhasilan pembelajaran. Teknologi pendidikan yang canggih sekalipun tidak akan maksimal tanpa keterampilan dan

pengetahuan guru yang menggunakannya. Demikian pula, informasi yang berkualitas hanya akan bermanfaat jika guru mampu memanfaatkan dan mengintegrasikannya ke dalam proses pembelajaran untuk mendukung perkembangan siswa dan kemajuan institusi pendidikan (Hilda, 2024).

Hasil penelitian (Rubi Babullah, 2024) menyatakan dalam pendidikan, manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja yang terlibat dalam pembelajaran dan pengembangan siswa. Secara umum, manajemen SDM mengacu pada satu set tindakan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan, koordinasi dan pengawasan guru dan tenaga kependidikan, serta banyak aspek yang berkontribusi pada manajemen lembaga pendidikan; fokus utamanya adalah memaksimalkan potensi manusia untuk memastikan keberhasilan dan kemajuan pendidikan. Hasil penelitian Larasati (Siagian, 2023), Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk mengelola guru secara efektif agar terbentuk tim sumber daya manusia yang puas dan mampu memberikan kepuasan.

Dari pandangan para ahli, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan. Manajemen SDM merupakan pelaksanaan berbagai kegiatan dan fungsi khusus yang bertujuan untuk mengatur dan mengembangkan guru dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan ini mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan kesejahteraan guru, yang semuanya dirancang untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia demi mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (dalam Siagian, 2023), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi atau perusahaan berperan secara sosial dan etis dalam memenuhi kebutuhan serta tantangan masyarakat, dengan mengurangi dampak negatifnya. Diharapkan, organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan turut membantu menyelesaikan permasalahan sosial.
2. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dirancang untuk membantu organisasi dalam mencapai visinya. Divisi sumber daya manusia berupaya meningkatkan efektivitas organisasi dengan berbagai cara, seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi,

memanfaatkan tenaga kerja dengan efisien, meningkatkan kualitas kerja melalui kesempatan aktualisasi diri, menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta melindungi hak-hak guru. Efektivitas organisasi sangat bergantung pada kompetensi tenaga kerjanya; tanpa tenaga kerja yang kompeten, meskipun perusahaan dapat bertahan, kinerjanya mungkin tidak optimal.

3. Tujuan fungsional adalah memastikan bahwa divisi sumber daya manusia memberikan kontribusi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi ini bertugas meningkatkan pengelolaan tenaga kerja melalui layanan konsultasi, serta menyediakan program rekrutmen dan pelatihan yang memadai. Divisi ini juga harus berperan sebagai penilai realitas saat manajer lini mengajukan ide atau arah baru, membantu menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan sumber daya manusianya.
4. Tujuan individual berfokus pada pencapaian sasaran pribadi setiap anggota organisasi yang berkontribusi dalam aktivitas organisasi. Apabila tujuan pribadi guru tidak selaras dengan tujuan organisasi, hal ini dapat menyebabkan masalah, seperti rendahnya kinerja, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebutuhan dan tujuan pribadi guru, terkait dengan pekerjaannya, dapat terpenuhi. Divisi sumber daya manusia harus menekankan keselarasan antara keahlian, minat, kebutuhan, dan minat guru dengan tugas yang harus mereka jalankan dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut dapat kita simpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menarik dan mempertahankan guru yang berkualitas, termotivasi, dan dapat diandalkan ke dalam perusahaan. Memperbaiki dan meningkatkan kualitas pegawai dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, keterampilan dan kemampuannya dalam pelaksanaan proses kerja. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu (dalam Siagian, 2023), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (Planning): Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan tenaga kerja baru yang diperlukan oleh perusahaan. Proses ini berguna untuk menganalisis posisi yang harus diisi serta menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Fungsi Pengorganisasian (Organizing): Pengorganisasian melibatkan penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagian dari pengorganisasian ini meliputi

penempatan guru sesuai dengan keahlian mereka dan penyediaan peralatan yang dibutuhkan agar guru dapat menjalankan tugas mereka dengan baik.

3. Fungsi Pengawasan (Controlling): Pengawasan adalah bagian dari proses pengaturan berbagai aspek dalam perusahaan. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses memantau aktivitas guru untuk memastikan bahwa tindakan mereka tetap sejalan dengan tujuan awal perusahaan. Tujuan utama pengawasan adalah memastikan bahwa rencana yang dibuat dapat terwujud.
4. Fungsi Motivasi (Motivating): Motivasi adalah upaya pemberian dorongan agar guru memiliki semangat bekerja, bersedia bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Pelaksanaan motivasi bertujuan agar guru bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal.
5. Fungsi Evaluasi (Evaluating): Evaluasi merupakan kegiatan pelaporan yang terstruktur sesuai dengan keseluruhan sistem pelaporan, mengembangkan standar perilaku, dan mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diharapkan. Evaluasi ini diharapkan dapat mengukur tingkat keberhasilan perusahaan.

Menurut Rivai (dalam Siagian, 2023), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Berperan dalam menentukan jumlah dan kualitas guru yang akan mengisi berbagai posisi di perusahaan.
2. Menjamin ketersediaan tenaga kerja untuk kebutuhan saat ini dan masa depan, sehingga setiap tugas memiliki pelaksana.
3. Mencegah terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah proses koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) guna meningkatkan produktivitas kerja.
5. Mencegah kelebihan atau kekurangan jumlah guru.
6. Menjadi pedoman untuk penyusunan program rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian guru.
7. Berperan sebagai pedoman dalam pelaksanaan mutasi, baik vertikal maupun horizontal.
8. Menjadi landasan dalam melakukan penilaian terhadap guru.

Dapat diartikan dari pandangan para ahli bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pengelolaan kedisiplinan, dan pemberhentian. Fungsi-fungsi ini saling terkait dan tidak berdiri sendiri; ada berbagai fungsi lain yang mendukung pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

2.2 Organizational Behavior Theory

Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*) menurut Colquitt *et al.*, (2019) mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, dan karakteristik individu memiliki peran penting dalam memengaruhi komitmen kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui proses mekanisme individual. Teori ini menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti disiplin kerja, motivasi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan dan standar organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas dan stabilitas kerja. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, baik disiplin maupun motivasi kerja dapat membentuk perilaku yang lebih positif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, termasuk peningkatan komitmen kerja.

Dalam lingkungan pendidikan, khususnya di SMK Boash One Kabupaten Bogor, komitmen kerja guru sangat dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja mereka. Colquitt *et al.* (2019) menegaskan bahwa komitmen kerja merupakan refleksi dari keterikatan emosional, kesediaan untuk berkontribusi, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Guru dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugasnya, sementara motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka dalam mengajar. Dengan demikian, teori perilaku organisasi dari Colquitt *et al.* (2019) dapat digunakan sebagai landasan untuk meneliti bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMK Boash One Kabupaten Bogor.

Komitmen organisasi menurut Colquitt, *et al.* (2019) sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mekanisme ini berfungsi secara efektif. Ketika budaya organisasi kuat, kepemimpinan efektif, dan nilai-nilai individu selaras dengan tujuan organisasi, maka tingkat komitmen organisasi akan meningkat. Sebaliknya, ketidaksesuaian di salah satu mekanisme ini dapat menyebabkan penurunan komitmen dan bahkan meningkatkan risiko *turnover* karyawan.

Secara keseluruhan, Colquitt, *et al.* menekankan bahwa perilaku organisasi bukan hanya tentang individu yang bekerja sendiri, tetapi tentang bagaimana individu berinteraksi dengan sistem, struktur, dan tim dalam organisasi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan komitmen, motivasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.3 Komitmen Kerja

2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan salah satu komponen penting dalam perilaku organisasi, mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Menurut Colquitt *et al.* (2019), Komitmen kerja merupakan keinginan seseorang untuk tetap

menjadi anggota organisasi. Mereka berpendapat bahwa kebertahanan merupakan ciri utama dari komitmen seseorang kepada organisasi. Orang yang sangat berkomitmen pada pekerjaannya melakukannya dengan tingkat kemangkiran yang rendah dan tidak akan beralih ke pekerjaan atau organisasi lain. Ia tidak hanya berani mengorbankan sesuatu, tetapi ia juga bangga menjadi anggota organisasi tempat ia bekerja. Semakin banyak komitmen seseorang pada organisasinya, semakin banyak dorongan untuk berkorban, yang menunjukkan semangat kerja yang tinggi atau keinginan untuk bekerja sebaik mungkin. Menurut Robbins dan Judge dalam (Benawa dan Adrianto, 2021) komitmen kerja menunjukkan tingkat keberpihakan seseorang pada keberadaan dan tujuan organisasi tertentu, serta keinginan mereka untuk tetap menjadi anggota.

Komitmen kerja merupakan komponen penting dalam perilaku organisasi yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas individu dalam bekerja. Menurut Allen dan Meyer (1991), komitmen kerja terdiri dari tiga komponen utama, yaitu: komitmen afektif (keterikatan emosional individu terhadap organisasi), komitmen berkelanjutan (pertimbangan rasional terkait keuntungan yang diperoleh jika tetap berada dalam organisasi), dan komitmen normatif (rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi). Teori ini diperkuat oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982), yang menyatakan bahwa komitmen kerja ditandai oleh keyakinan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk berkontribusi, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Dalam konteks pendidikan, komitmen kerja guru merujuk pada tingkat keterlibatan emosional dan tanggung jawab guru terhadap profesinya. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Komitmen kerja guru merujuk pada hubungan yang erat antara individu dan tugas yang diemban sebagai seorang pendidik. Hal ini dilakukan dengan kesadaran penuh dan berpotensi menimbulkan rasa tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing proses pembelajaran. Komitmen ini mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka, beradaptasi dengan kebutuhan siswa, serta melibatkan diri dalam pengembangan profesional. Selain itu, komitmen kerja guru juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan, karena guru yang berdedikasi cenderung lebih efektif dalam memotivasi siswa dan membantu mereka mencapai potensi terbaiknya (Muslimin et al., 2019).

Menurut Sartika (dalam Ernizalina et al., 2021) Komitmen kerja guru adalah tingkat di mana seorang guru mengenali dan terikat pada tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini merupakan salah satu elemen krusial dalam kehidupan profesional, kemajuan, dan keterlibatan dalam mencapai tujuan pendidikan. Komitmen kerja guru sangat berkaitan dengan

sikap positif, keterlibatan aktif, dan partisipasi individu dalam proses mencapai tujuan bersama. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih proaktif dalam melaksanakan tugasnya, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta berkontribusi pada pengembangan lingkungan belajar yang kondusif.

Menurut Hasibuan (dalam Waluyo, 2022) Komitmen kerja merupakan kesiapan dan dedikasi seseorang untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang individu bersedia untuk berupaya secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi kesuksesan organisasi. Komitmen kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga oleh faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja, kepemimpinan yang efektif, serta budaya organisasi yang mendukung. Individu dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung memiliki loyalitas, integritas, dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Dengan adanya komitmen kerja yang tinggi, produktivitas dan kinerja organisasi akan meningkat, serta tujuan bersama dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat didefinisikan bahwa komitmen kerja guru merupakan faktor penting yang mencerminkan sejauh mana keterikatan psikologis antara guru dan institusi pendidikan tempat mereka mengajar. Komitmen ini memainkan peran penting dalam mendorong dedikasi, kesetiaan, dan upaya terbaik guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

2.3.2 Tujuan Komitmen Kerja

Tujuan komitmen kerja yang mencakup aspek organisasional dan individual. Menurut Colquitt et al., (2019) meningkatkan kinerja organisasi dengan mendorong perilaku kerja yang lebih baik dan peningkatan produktivitas adalah tujuan utama komitmen kerja. Komitmen kerja juga bertujuan untuk mengurangi *turnover* dengan mempertahankan guru yang baik dan mengurangi biaya pergantian. Selain itu, komitmen kerja bertujuan untuk menumbuhkan kesetiaan melalui pembentukan ikatan emosional dengan organisasi dan pengembangan perasaan memiliki, yang mendorong keterlibatan jangka panjang.

2.3.3 Dimensi Komitmen Kerja

Menurut Hartawan (dalam Anwar et al., 2023) komitmen kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi utama. Dimensi pertama adalah kepercayaan dan dukungan terhadap nilai-nilai organisasi, yang menunjukkan sejauh mana individu meyakini serta mendukung prinsip dan budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi. Dimensi kedua adalah keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, yang mencerminkan dedikasi individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal. Dimensi ketiga adalah hasrat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, yang

menggambarkan sejauh mana individu ingin tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi secara berkelanjutan.

2.3.4 Indikator Komitmen Kerja

Indikator komitmen kerja guru dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan teori Allen dan Meyer (1991) serta diperkuat oleh teori Mowday, Porter, dan Steers (1982), yang menekankan aspek keterikatan emosional, keyakinan terhadap nilai organisasi, loyalitas, dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterikatan terhadap profesi

Keterikatan terhadap profesi mengacu pada hubungan emosional dan dedikasi individu terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki keterikatan tinggi akan merasa bahwa profesinya adalah bagian penting dari identitas dirinya dan akan menunjukkan antusiasme serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

2. Menerima tujuan dan nilai-nilai profesi

Menerima tujuan dan nilai-nilai profesi berarti guru memahami, menghargai, dan menjalankan prinsip-prinsip dasar serta visi profesinya. Hal ini mencakup pemahaman tentang tujuan pendidikan, tanggung jawab terhadap pembentukan karakter siswa, serta penerapan nilai-nilai etika dalam proses mengajar.

3. Loyalitas terhadap profesi

Loyalitas terhadap profesi menunjukkan komitmen guru untuk tetap menjalankan perannya meskipun menghadapi berbagai tantangan. Loyalitas ini tercermin dalam kesediaan untuk terus berkembang, menjaga integritas profesi, dan tidak meninggalkan tanggung jawabnya demi kepentingan pribadi.

4. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah kepercayaan bahwa profesi guru memiliki peran penting dan memberikan dampak signifikan bagi masyarakat. Guru dengan keyakinan ini percaya bahwa pekerjaannya berharga dan berkontribusi terhadap perubahan positif, sehingga ia termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap dan perilaku seseorang yang selalu menginginkan untuk mematuhi peraturan organisasi atau perusahaan, mematuhi seluruh peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan tanggung jawab seseorang terhadap organisasi atau perusahaan agar tujuan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (dalam Pondrinal, 2020), disiplin kerja merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk mematuhi semua peraturan dan norma

organisasi dan masyarakat. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong terciptanya suasana kerja yang produktif dan efisien, serta meningkatkan kinerja individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran peraturan, penurunan produktivitas, dan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sinambela (dalam Maskur et al., 2019) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan dasar penting untuk meraih keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia profesional. Kemampuan menjaga kedisiplinan pada tingkat yang tinggi merupakan faktor kunci dalam mencapai produktivitas maksimal dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Menurut Sunarsi (dalam Ponco et al., 2021) disiplin kerja merupakan suatu metode yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan guru, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Menurut Lateiner (dalam Oupen & Yudana, 2020) disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap yang mencerminkan kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan teori diatas dapat diartikan disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesanggupan seseorang, baik individu maupun kelompok, untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan pelanggaran peraturan, menurunnya kesadaran, dan berpotensi merugikan perkembangan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan salah satu cara bagi kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan guru, mendorong perubahan perilaku, dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mematuhi peraturan sekolah. Dengan demikian, disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kesuksesan sekolah secara keseluruhan.

2.4.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Maskur et al., 2019) faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan guru suatu organisasi sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan, mempengaruhi kedisiplinan guru juga. Pekerjaan yang diberikan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin. Tujuan

yang harus dicapai harus jelas, ditetapkan secara ideal, dan cukup menantang bagi kemampuan mereka.

2. Teladan Pemimpin: Teladan pemimpin sangat penting untuk menentukan kedisiplinan guru karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin yang baik harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, dan sesuai dengan kata-kata mereka.
3. Balas jasa dan kesejahteraan juga mempengaruhi kedisiplinan guru karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan guru terhadap perusahaan atau instansi dan pekerjaan mereka. Jika kecintaan guru terhadap pekerjaan mereka meningkat, kedisiplinan mereka juga akan meningkat.
4. Keadilan juga mendorong kedisiplinan guru karena sifat manusia yang egois, yang selalu ingin diperlakukan dengan adil.
5. Waskat, juga dikenal sebagai "pengawasan melekat", adalah cara paling nyata dan efektif untuk mendisiplinkan guru di perusahaan. Waskat yang efektif meningkatkan disiplin dan moral guru. Guru merasa diberi perhatian, bimbingan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi memainkan peran penting dalam menjaga kedisiplinan guru. Dengan sanksi yang semakin berat,.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lateiner (dalam Oupen dan Yudana, 2020) Indikator disiplin kerja terdiri atas:

1. Tepat waktu. Jika guru tiba di kantor tepat waktu, pulang tepat waktu, dan dapat Guru yang bersikap tertib menunjukkan disiplin kerja yang baik.
2. Pemanfaatan sarana. Guru yang berhati-hati menggunakan peralatan kantor untuk menghindari kerusakan merupakan contoh disiplin kerja yang baik
3. Tanggung jawab yang tinggi. Guru yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka
4. Ketaatan terhadap aturan organisasi.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau kekuatan, baik yang berasal dari dalam diri individu (*intrinsik*) maupun faktor eksternal (*ekstrinsik*), yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang terkait dengan pekerjaannya. Motivasi ini berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pribadi maupun organisasi.

Menurut Rivai (dalam Trisnowati, 2020) motivasi merupakan proses di mana karyawan dan organisasi diarahkan melalui suatu keterampilan tertentu untuk mencapai keberhasilan serta kesediaan bekerja, sehingga tujuan organisasi

dan kebutuhan individu dapat terpenuhi secara bersamaan. Menurut Hasibuan dalam (Mu, 2019) motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan keinginan serta menggerakkan kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi kerja merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mendorong individu melalui serangkaian kekuatan guna bertindak secara efektif, terorganisir dengan cara tertentu, untuk mencapai kepuasan serta keberhasilan. Dengan demikian, motivasi ini membantu agar keinginan guru dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara bersamaan. (Trisnowati, 2020)

Motivasi merupakan suatu proses yang menggambarkan sejauh mana intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai suatu faktor pendorong, motivasi dapat bersumber dari faktor internal (intrinsik) maupun eksternal (ekstrinsik), yang mendorong individu untuk berusaha meraih tujuan tertentu. Dalam perspektif psikologis, motivasi berperan penting dalam memfasilitasi perilaku yang terarah dan berkelanjutan, yang akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan. Secara teori, motivasi berfungsi sebagai mekanisme penggerak yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan, pengaturan waktu, serta penyelesaian tugas dengan efisiensi yang lebih tinggi. (Sendy Alvian dan Dian Ayu Liana Dewi, 2023)

Berdasarkan berbagai pandangan, motivasi kerja adalah dorongan, baik dari dalam individu (intrinsik) maupun dari lingkungan (ekstrinsik), yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong tetapi juga sebagai mekanisme penggerak yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja. Dengan peran yang penting, motivasi membantu sinkronisasi antara tujuan pribadi guru dan tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja, efisiensi, serta keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

2.5.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang berperan sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini menjadikan motivasi kerja sebagai bagian integral dari keberhasilan, di mana keberhasilan tersebut merupakan kekuatan potensial yang tertanam dalam diri individu. Menurut Swaminathan (dalam Mu, 2019) motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor Internal

Motivasi yang berasal dari dalam diri individu. Sebagai contoh, seorang guru yang ingin meraih hasil penilaian kinerja yang baik akan menyesuaikan keyakinan dan perilakunya untuk memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Faktor ini berkaitan dengan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, seperti efikasi diri. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan kepercayaan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga mampu mencapai keberhasilan.

2. Faktor Eksternal

Motivasi yang berasal dari luar individu, misalnya kenaikan jabatan, penghargaan, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta tugas yang memiliki tanggung jawab. Dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja.

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mathis (dalam Afriadi *et al.*, 2023) motivasi kerja dapat diartikan sebagai upaya untuk mendorong semangat seseorang agar mereka bersedia bekerja keras, memanfaatkan sepenuhnya kemampuan serta keterampilan yang dimiliki demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja ini memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Partisipasi: Melibatkan bawahan atau rekan kerja dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan pendapat dan rekomendasi.
2. Komunikasi: Menyampaikan informasi secara jelas mengenai tujuan yang hendak dicapai, langkah-langkah yang harus dilakukan, serta hambatan yang mungkin dihadapi.
3. Penghargaan: Memberikan apresiasi, pujian, atau pengakuan yang tepat dan wajar atas hasil kerja atau pencapaian seseorang.
4. Delegasi Wewenang: Memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada individu untuk menggunakan kemampuan serta kreativitas mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Tingginya motivasi kerja pada seseorang akan memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.6 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.6.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nama peneliti jurnal: Suprpto, Fadly Azhar, Sumarno Tahun jurnal: 2022 Judul Penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Loyalitas Guru Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja Guru 2. Loyalitas Guru Variabel Dependen: Komitmen Guru	Disiplin Kerja (X1) 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas Loyalitas Guru (X2) 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Supervision (atasan) 3. Rekan Kerja 4. Kesempatan Promosi 5. Gaji/Upah Komitmen Guru (Y) 1. Kemauan Guru 2. Kesetiaan Guru 3. Kebanggaan Guru	Metode kuantitatif	Hasil pengujian yang dipaparkan di menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru (2) loyalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru (3) disiplin kerja guru dan loyalitas guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru
2.	Nama peneliti jurnal: Yuliarni, Asti Anis, Muh Hamzah, Amir Tahun jurnal: 2021 Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru	Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja 2. Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Komitmen Kerja	Motivasi Kerja (X1) 1. Kompensasi 2. Kondisi Tempat Kerja 3. Promosi Jabatan 4. Tanggung Jawab 5. Pekerjaan itu sendiri Kepuasan Kerja (X2) 1. Kemajuan 2. Keunggulan 3. Familiar 4. Reputasi Komitmen Kerja Guru (Y) 1. Affective commitmen	Metode kuantitatif	Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			2. Normative commitmen 3. Continuance commitmen 4. Penerimaan terhadap tujuan organisasi. 5. Hasrat		
3.	Nama peneliti jurnal: Ernizalina, Ernizalina, Zulkarnain, Zulkarnain Chairilisyah, Daviq Tahun jurnal: 2021. Judul Penelitian: Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Matematika Smp Kota Dumai	Variabel Independen: 1. Budaya Kerja 2. Motivasi Kerja Variabel Dependen: Komitmen Guru	Budaya Kerja (X1) 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling Menghargai 4. Kerjasama Motivasi Kerja (X2) 1. Tujuan yang dicapai 2. Daya tahan 3. Sasaran kerja 4. Kepuasan Kerja Komitmen Guru (Y) 1. keterikatan terhadap profesi 2. menerima tujuan dan nilai-nilai profesi 3. loyalitas terhadap profesi 4. Keyakinan terhadap profesi	Metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) Semakin tinggi budaya kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen kerja guru pada guru Matematika SMP Kota Dumai.
4.	Nama peneliti jurnal: Ajwan, Linda Rahayu Tahun jurnal: 2022 Judul Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan	Variabel Independen: 1. Budaya Organisasi 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja Variabel Dependen: Komitmen Guru	Lingkungan Kerja (X1) 1. Perilaku pemimpin 2. Mengedepankan misi perusahaan 3. Proses pembelajaran 4. Motivasi Kepuasan Kerja (X2) 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan Kreatifitas 4. Rasa Tanggung Jawab	Metode analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Kemampuan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan komitmen organisasi adalah sebesar 38,50% sedangkan sisanya sebesar 61,50% dijelaskan oleh variabel lain yang

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Tampan Pekanbaru		Motivasi Kerja (X3) 1. Balas jasa 2. Keadilan 3. Pengawasan Melekat 4. Sanksi Hukum 5. Ketegasan Komitmen Komitmen guru (Y) 1. Perasaan semangat (<i>vigor</i>) 2. Dedikasi (<i>dedication</i>) 3. Keasyikan (<i>absorption</i>)		tidak masuk ke dalam model penelitian ini
5.	Nama peneliti jurnal: Adi BK, Mursito B, Sarsono S Tahun jurnal: 2021 Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan Transformasional 2. Disiplin 3. Motivasi Variabel Dependen : 1. Komitmen 2. Kinerja Guru	Kepemimpinan transformasional (X1) 1. Kharisma 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan Individu Disiplin (X2) 1. Sarana 2. Tepat Waktu 3. Tanggung Jawab Motivasi Kerja (X3) 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi diri Komitmen Kerja (Y1) 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i>	Metode analisis deskriptif dan analisis inferensial	Hasil Penelitian ini : 1. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja. 2. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. 3. Kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja. 4. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. 5. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja. 6. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. 7. Komitmen kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Saran

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			3. <i>Normatif Commitment</i> Kinerja Guru (Y2) 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Keandalan		

Sumber: Suprpto (2022); Yuliarni (2021); Ernizalina (2021); Ajwan (2021); Adi Bk (2021).

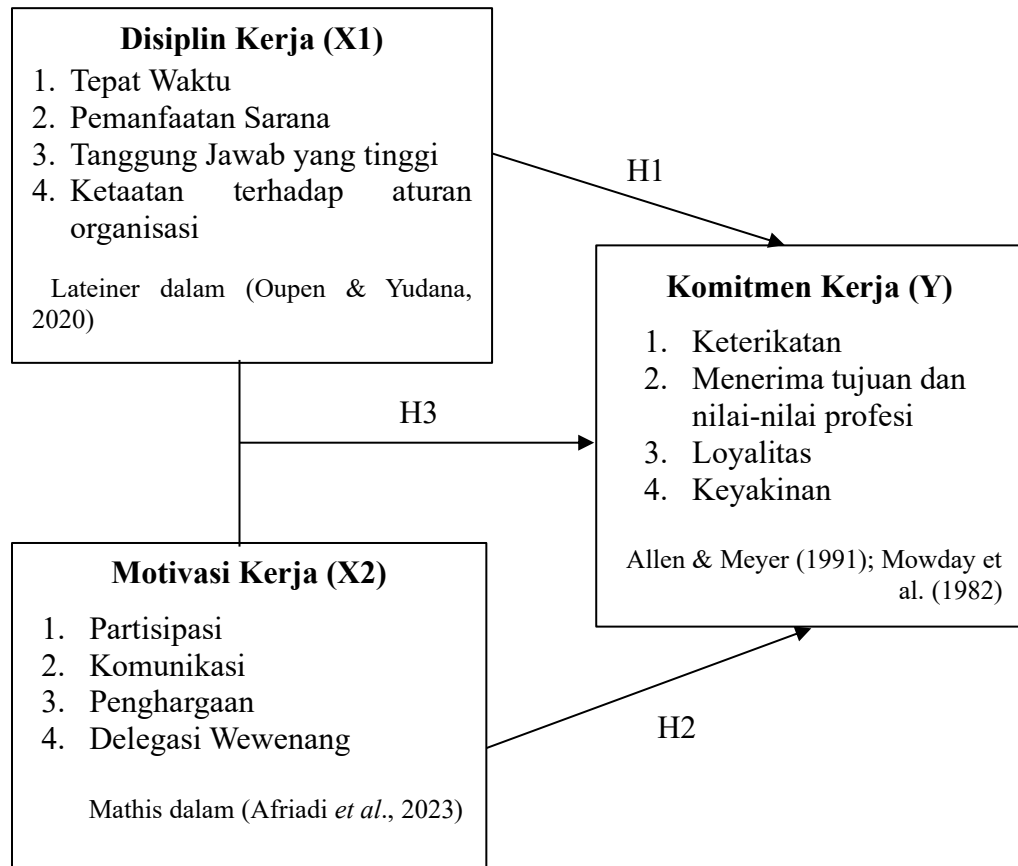
2.7 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan teori perilaku organisasi dari Colquitt et al. (2019), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan individual outcome yang dipengaruhi oleh faktor organisasi, kelompok, dan individu, serta dimediasi oleh mekanisme individu, khususnya motivasi kerja. Dalam konteks dunia pendidikan, komitmen guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif menjadi aspek krusial yang tidak hanya bergantung pada faktor organisasi, tetapi juga pada disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai elemen utama yang memengaruhi keterikatan guru terhadap institusi tempat mereka mengajar. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan komitmen kerja guru di SMK Boash One Kabupaten Bogor.

Kerangka pemikiran penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti dengan mengacu pada teori serta hasil penelitian sebelumnya. Disiplin kerja dan motivasi kerja berperan sebagai faktor yang memengaruhi tingkat komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam dunia pendidikan, komitmen guru terhadap sekolah sangat berpengaruh terhadap efektivitas proses belajar-mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMK Boash One Kabupaten Bogor, dengan tujuan memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi guru terhadap sekolah.

Untuk memperkuat penelitian ini saya mengambil beberapa penelitian terdahulu diantaranya seperti penelitian dari Suprpto (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Loyalitas Guru Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir, Yuliarni (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru, Ernizalina (2021) Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Matematika Smp Kota Dumai.

Dalam menyamakan persepsi terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian, dimana Disiplin Kerja dan Motivasi sebagai variabel bebas dan Komitmen Guru sebagai variabel terikatnya. Maka konstelasi pemikirannya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis adalah respon sementara terhadap rumusan masalah penelitian apabila rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan dan jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis, pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menetapkan tingkat signifikansi, dan penetapan kriteria pengujian. Peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor.
- H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor.
- H3 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor