

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi, sehingga mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien menurut Peter ting (2023: 10). SDM adalah rancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling fundamental dalam pengembangan organisasi. Sebab suatu organisasi yang memiliki teknologi yang modern dan canggih, tersedianya modal yang cukup dalam pengelolaan organisasi, namun jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang pekerjaan yang ditangani maka tujuan (*goal*) dalam organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa fungsi dan peran sumber daya manusia sangat diperlukan, karena sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi suatu organisasi, oleh karena itu maka sangat diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia menurut Noor

Arifin (2023: Hal 1). Dalam penelitian ini, organisasi yang akan diteliti adalah di SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.

Tunjangan kerja adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai. Tunjangan ada 2 macam yaitu: 1. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pegawai dan keluarganya dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi/produktivitas tertentu 2. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu menurut (Edytus Adisu, 2020: 31). Fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan besarnya berbeda-beda, hal ini sangat dipengaruhi oleh penilaian kinerja pegawai terutama yang terjadi pada instansi pusat contohnya sekolahan yang didanai oleh Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara (APBN). Pemberian tunjangan kerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat menegakan kedisiplin kerja dan meningkatkan kinerja pegawai bagi pegawai di SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang ini. Pegawai di SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang memiliki tunjangan kerja berupa tunjangan Guru kelas, tunjangan suami, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan hari raya, tunjangan gaji 13, tunjangan BPJS, dan tunjangan pensiun. Dengan adanya tunjangan kerja dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

Fasilitas kerja adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi fasilitas digunakan untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya, semakin baik fasilitas kerja yang digunakan semakin baik juga program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja pegawai menurut (Herman Jelatu, 2024: 42). Pentingnya fasilitas kerja tidak dapat dipungkiri karena tanpa adanya fasilitas tersebut, pegawai juga akan kesulitan dalam bekerja. Fasilitas kerja yang ada di SDN 5 Tebing Tinggi Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Empat lawang berupa proyektor, layar proyektor, laptop, motor, dan uang voucher/pulsa 6 bulan sekali. Masalah yang ada dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja masih belum dikatakan baik karena ada beberapa peralatan kerja yang masih kurang, contohnya perlengkapan kerja atau peralatan kerja yang mampu menunjang pada proses kerja pegawai seperti unit komputer yang masih kurang, fasilitas kantin belum ada, dan jaringan internet yang sering bermasalah.

Disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja serta tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal menurut (Sindu Muliato, 2019: 171). Pada SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang disiplin kerja pegawai diukur dari absensi kerjanya. Dari hasil data yang penulis peroleh masih ada kelemahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai

diantaranya presentase kehadiran yang belum sesuai harapan terlampir tabel persentase.

**Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Guru**

Tahun	Bulan	Jumlah Hadir	Ketidakhadiran	Persentase
2023	Desember	28 orang	6 orang	71 %
2024	Januari	30 Orang	4 orang	96 %
	Februari	32 orang	2 orang	98 %
Total Guru			34 Orang	

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyadari bahwa perlunya peningkatan terhadap fasilitas kerja dan perhatian pada peningkatan tunjangan kerja sehingga kedisiplinan pegawai SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang agar meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. oleh karena itu muncul ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Fasilitas Dan Tunjangan Kerja Terhadap Disiplin Kerja SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipermasalahkan maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini mengenai pengaruh fasilitas dan tunjangan kerja terhadap disiplin kerja di SDN 5 tebing tinggi kabupaten empat lawang.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dapat di rumuskan bagaimana pengaruh fasilitas dan tunjangan kerja terhadap disiplin kerja di SDN 5 tebing tinggi kabupaten empat lawang sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap disiplin kerja di SDN 5 tebing tinggi kabupaten empat lawang?
2. Apakah ada pengaruh tunjangan kerja terhadap disiplin kerja di SDN 5 tebing tinggi kabupaten empat lawang?
3. Apakah ada pengaruh fasilitas dan tunjangan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja di SDN 5 tebing tinggi kabupaten empat lawang?

### **1.4 Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap disiplin kerja di SDN 5 tebing tinggi kabupaten empat lawang?
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja terhadap disiplin kerja di SDN 5 tebing tinggi kabupaten empat lawang?
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan tunjangan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja di SDN 5 tebing tinggi kabupaten empat lawang?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas PGRI Palembang

Hasil penelitian ini di harapkan bisa bermanfaat sebagai masukan dan saran bagi para mahasiswa di Universitas PGRI Palembang. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan rujukan,bahkan juga bisa di jadikan bahan perbandingan maupun studi lanjutan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan, dan melengkapi koleksi perpustakaan.

## 2. Bagi SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan sebuah masukan dan saran serta sebuah pemikiran yang bermanfaat bagi SDN 5 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang dalam membuat atau memberi kebijakan-kebijakan mengenai fasilitas dan tunjangan kerja terhadap disiplin kerja.