

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekolah adalah sebuah institusi pendidikan tempat berlangsungnya proses kegiatan mengajar, mendidik, dan membimbing. Di dalamnya terdapat unsur-unsur manajerial yang bertugas untuk mengelola, mengorganisir, merencanakan, dan mengawasi segala aktivitas yang berlangsung, sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan (Ibrahim dkk., 2023). Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan berperan dalam mencapai tujuan pendidikan. Komponen-komponen tersebut meliputi siswa, kurikulum, bahan ajar, kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran, dan *output* pendidikan. Seluruh komponen ini perlu terus berkembang dan beradaptasi dengan perkembangan zaman (Hidayat & Khotimah, 2021).

Di era saat ini, banyak Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang mempersiapkan siswanya agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian khusus di bidang pekerjaan. Dengan pendidikan ini, diharapkan siswa dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka pelajari setelah lulus (Firmansyah dkk., 2024). Keberhasilan sekolah dalam mempersiapkan generasi masa depan sangat bergantung pada kualitas proses pembelajaran yang berlangsung. Untuk mencapai tujuan tersebut, memerlukan fasilitas yang memadai, proses pembelajaran yang efektif, dan guru yang memiliki produktivitas (Nopiyansyah, 2024). Guru yang berkualitas adalah guru yang senantiasa melakukan refleksi terhadap apa yang telah dilakukannya selama proses pembelajaran, serta berupaya memperbaiki dan mengembangkan ide-ide inovatif di bidang pendidikan (Priansa, 2020). Guru memiliki peran penting dalam pengembangan pendidikan terutama dalam pendidikan formal yang diselenggarakan di sekolah (Suhardi, 2022).

Sesuai dengan Undang–Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa guru adalah seorang pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi siswa di jenjang pendidikan formal. Selain itu, guru adalah kunci keberhasilan pendidikan karena proses belajar mengajar sangat tergantung pada peran guru. Pencapaian mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan pendidikan (Zubaedah, 2020).

Produktivitas kerja di lingkungan sekolah, baik negeri maupun swasta, tetap menjadi masalah yang relevan untuk dianalisis dan diteliti hingga saat ini. Produktivitas kerja selalu berfokus pada upaya memaksimalkan penggunaan sumber daya agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi (Putri dkk., 2023). Produktivitas kerja guru merupakan kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh seorang guru dan dimanfaatkan secara maksimal untuk menghasilkan keluaran yang lebih baik, kreatif, inovatif, serta memberikan manfaat atau keuntungan (Lukman dkk., 2023). Produktivitas kerja guru dapat dilihat dari dua aspek. Pertama, tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas-tugas utama yang telah dipercayakan kepadanya, seperti menyusun perangkat administrasi perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran sesuai standar dan ketentuan yang berlaku, serta melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar siswa. Kedua, produktivitas kerja guru juga tercermin melalui inovasi dan pencapaian yang dihasilkan. Inovasi dapat berupa pengembangan media atau metode pembelajaran yang diterapkan di kelas, sedangkan pencapaian guru dapat terlihat dari partisipasinya dalam kegiatan pengembangan profesional (Darmawan & Mutohar, 2023). Oleh karena itu, produktivitas kerja tidak hanya sekedar memenuhi kewajiban, tetapi juga mencerminkan dedikasi yang melampaui tugas yang diberikan (Putri dkk., 2023).

Guru yang kurang produktif akan menghadapi kesulitan dalam menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan, baik secara keseluruhan maupun

tujuan khusus yang berkaitan dengan pencapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar. Guru yang kompeten akan selalu berupaya meningkatkan keterampilan dan produktivitasnya di berbagai bidang terkait tugasnya sebagai pendidik yang mendukung proses belajar bagi siswa (Devi dkk., 2023). Produktivitas kerja guru tidak hanya dilihat dari jumlah jam kerja, tetapi juga dari kualitas pengajaran serta kemampuan dalam meningkatkan hasil belajar siswa dalam hal sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Sekolah memerlukan guru yang produktif agar dapat menjadi lembaga pendidikan berkualitas, yang mampu memberikan layanan pendidikan sesuai dengan kebutuhan perubahan global, serta berkontribusi positif terhadap perkembangan sekolah dan siswa (Bhoki, 2023). Dalam konteks pendidikan, terdapat perbedaan kualitas dibandingkan dengan organisasi lain karena sifatnya yang *intangible*. Pendidikan menargetkan hasil atau produk yang bukan hanya berfokus pada keluaran kuantitas, tetapi pada *outcome* atau hasil berupa lulusan yang mampu memberikan manfaat bagi lingkungan, sejalan dengan proses yang telah dijalani (Priansa, 2020).

SMK Pasundan 1 Bandung merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang ada di Bandung. Dengan visi, misi, dan tujuan untuk menjadi sekolah unggul dengan menghasilkan lulusan yang berakhlakul karimah, kompeten sesuai keahliannya, berjiwa wirausaha sebagai bekal hidup bermasyarakat. Untuk mendukung tujuan tersebut memerlukan sumber daya yang ada didalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia atau guru. Setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sebagaimana pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Pasal 3 bahwa pelaksanaan beban kerja selama 37,5 jam kerja efektif yang mencakup kegiatan pokok yaitu 1) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, 2) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, 3) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, 4) Membimbing dan melatih siswa, dan 5) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Untuk dapat melaksanakan dengan baik tugas-tugas tersebut maka

guru dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Guru yang produktif dapat menjadi panutan bagi siswa dalam menumbuhkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras (Nopiyansyah, 2024). Namun pada kenyataannya hal tersebut tidak sesuai dengan harapan organisasi, dalam hal ini sekolah. Belum maksimalnya tingkat produktivitas kerja guru dapat dilihat dari data pendukung yaitu penilaian kerja guru. Berikut ini data penilaian kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung:

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Penilaian Kerja Guru SMK Pasundan 1 Bandung**

<b>TAHUN AJARAN</b>	<b>ASPEK PENILAIAN</b>	<b>RATA-RATA NILAI</b>
2021/2022	Perencanaan Pembelajaran	90,56
	Pelaksanaan Pembelajaran	90,93
	Penilaian Pembelajaran	89,69
2022/2023	Perencanaan Pembelajaran	89,35
	Pelaksanaan Pembelajaran	88,93
	Penilaian Pembelajaran	89,61
2023/2024	Perencanaan Pembelajaran	90,11
	Pelaksanaan Pembelajaran	91,33
	Penilaian Pembelajaran	90,78

*Sumber: Wakasek Kurikulum SMK Pasundan 1 Bandung (Data sudah diolah)*

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penilaian kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung terdiri dari tiga aspek penilaian yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran di mana ketiga aspek tersebut yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab guru sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah. Setiap tahun ajaran, rata-rata penilaian kerja guru dari setiap aspek sudah cukup tinggi. Akan tetapi, tidak semua guru dapat mencapai nilai target sepenuhnya yaitu  $> 90$  (Amat Baik). Hal tersebut dikarenakan, masih terdapat guru di SMK Pasundan 1 Bandung belum memaksimalkan produktivitas kerjanya. Padahal tingkat produktivitas yang baik sangat diperlukan agar setiap tugas dan tanggung jawabnya dapat

terlaksanakan dengan efektif serta mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Berikut ini data rekapitulasi jumlah guru yang produktif dan tidak produktif:

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Jumlah Guru Produktif dan Tidak Produktif Berdasarkan Nilai Evaluasi Kerja**

<b>TAHUN AJARAN</b>	<b>JUMLAH GURU</b>	<b>GURU YANG PRODUKTIF (&gt;90)</b>	<b>GURU TIDAK PRODUKTIF (&lt;90)</b>
2021/2022	49 Guru	26 Guru	23 Guru
2022/2023	55 Guru	29 Guru	26 Guru
2023/2024	55 Guru	27 Guru	28 Guru

*Sumber: Wakasek Kurikulum SMK Pasundan 1 Bandung (Data yang sudah diolah)*

Pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada setiap tahun ajarannya masih terdapat sejumlah guru yang tergolong kurang produktif, di mana nilai evaluasi kerjanya masih berada di bawah 90. Guru-guru tersebut masih memiliki beberapa catatan dalam aspek-aspek tertentu yang perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan produktivitas kerjanya. Untuk memperkuat fenomena tersebut peneliti melakukan wawancara yang telah dilakukan pada hari Jumat tanggal 1 November 2024, dengan Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum SMK Pasundan 1 Bandung diperoleh bahwa produktivitas kerja guru belum maksimal, hal ini ditandai dengan masih terdapat beberapa guru yang sering terlambat dalam menyelesaikan atau mengumpulkan tugasnya baik tugas administrasi maupun tugas tambahan lainnya seperti pembuatan modul pembelajaran yang harusnya diselesaikan di bulan pertama untuk satu tahun ajaran tetapi masih terdapat guru-guru yang menyelesaikannya secara bertahap serta tugas penilaian padahal wali kelas memerlukan nilai tersebut karena sudah waktunya untuk mencetak *raport*. Keterlambatan tersebut akan berdampak pada kelancaran proses akademik. Selain itu, meskipun secara umum para guru sudah menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, tetapi tidak semua guru dapat menyelesaikan dengan sempurna. Beberapa guru masih

mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi secara optimal, sehingga target pembelajaran belum sepenuhnya tercapai.

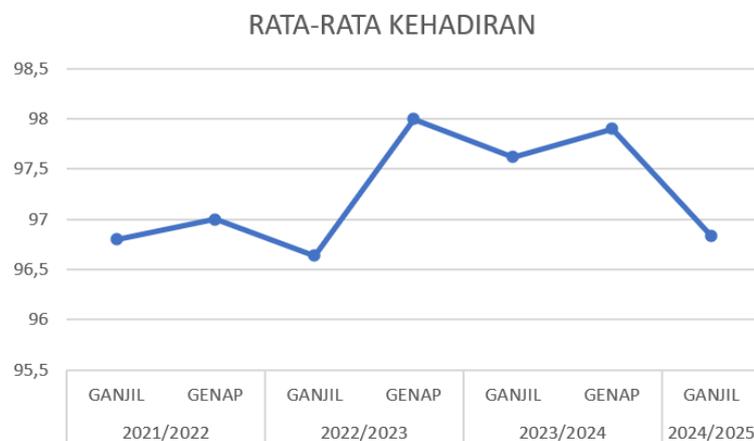
Produktivitas yang belum maksimal juga terlihat dalam pemanfaatan sumber daya yang tersedia, seperti fasilitas, teknologi, dan media pembelajaran. Meskipun sebagian besar guru sudah menggunakan sumber daya tersebut, masih ada beberapa guru yang enggan mengambil atau menggunakan alat bantu ajar jika fasilitas tidak tersedia di kelas atau jika memerlukan perbaikan. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi kurang efektif dan tidak berjalan secara maksimal. Peneliti melakukan wawancara juga dengan beberapa siswa pada hari Senin tanggal 4 November 2024 bahwa dalam proses pembelajaran, terdapat guru yang belum secara konsisten menggunakan atau memanfaatkan media atau alat bantu pembelajaran yang tersedia. Padahal siswa merasa bahwa penggunaan media ajar akan membantu dalam memahami materi, terutama bagi siswa dengan gaya belajar yang berbeda. Selain itu, ada kalanya materi yang disampaikan dengan cepat tanpa pendalaman lebih lanjut, sehingga siswa perlu mencari tambahan referensi sendiri.

Pada setiap sekolah tentunya memiliki produktivitas kerja guru yang berbeda-beda. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi guru dalam produktivitasnya (Nopiyansyah, 2024). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi (Ravianto dalam Yuniarsih & Suwatno, 2016). Sejalan dengan Ravianto, Yuniarsih & Suwatno (2016) mengemukakan lebih rinci faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Faktor internal terdiri dari visi dan misi institusi, rancangan dan struktur pekerjaan, motivasi, disiplin, semangat kerja, sumber daya, kebijakan organisasi, perlakuan positif, praktik manajemen, lingkungan kerja, kesesuaian tugas, dan komunikasi.
2. Faktor eksternal terdiri dari peraturan, kebijakan pemerintah, kemitraan yang dikembangkan, budaya dan pola pikir lingkungan, dukungan

masyarakat, tingkat persaingan, dan pengaruh globalisasi terhadap organisasi.

Melihat permasalahan produktivitas kerja guru diatas berdasarkan data dan hasil wawancara peneliti menduga bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja guru diakibatkan oleh faktor internal yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan salah satu syarat penting untuk mencapai hasil yang maksimal dalam sebuah instansi. Oleh karena itu, setiap organisasi memiliki aturan yang berkaitan dengan kedisiplinan. Hal ini disebabkan oleh peran signifikan kedisiplinan dalam upaya mencapai standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi (Maskur dkk., 2024). Tingkat produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan setiap individu. Ketika disiplin kerja diterapkan, maka produktivitas akan mengalami peningkatan (Alam & Sarpan, 2024). Akan tetapi, fakta di lapangan bahwa disiplin kerja guru belum maksimal. Sebagaimana data pendukung untuk mengetahui kedisiplinan guru dalam hal kehadiran, yaitu sebagai berikut:



*Sumber: Wakasek Kurikulum SMK Pasundan 1 Bandung*

### **Gambar 1. 1**

#### **Grafik Kehadiran Guru SMK Pasundan 1 Bandung**

Dapat terlihat dari Gambar 1.1 bahwa rata-rata kehadiran guru masih mengalami naik turun pada setiap tahun ajarannya. Hal tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pada tahun ajaran 2021/2022 pada semester ganjil sebesar 96,8% lalu pada semester genap 97%. Pada tahun ajaran 2022/2023

jumlah kehadiran mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu pada semester ganjil sebesar 96,64% dan pada semester genap mengalami kenaikan kembali sehingga persentase kehadiran guru menjadi 98%. Selanjutnya pada tahun 2023/2024 semester ganjil besar rata-rata kehadiran yaitu 97,62% dan pada semester genap sebesar 97,9%. Lalu pada tahun ajaran 2024/2025 semester ganjil rata-rata kehadiran guru semester ganjil sebesar 96,83%. Berdasarkan data tersebut dapat diperoleh informasi bahwa tingkat kehadiran guru belum maksimal.

Sering kali kedisiplinan guru hanya diukur dari tingkat kehadiran, padahal hal itu bukan satu-satunya yang dapat menjadi acuan. Beberapa aspek lain yang terkait dengan disiplin kerja yaitu meliputi kepatuhan terhadap waktu, kesesuaian materi pembelajaran, serta kemampuan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di sekolah (Riski dkk., 2024). Berdasarkan hasil wawancara mengenai kedisiplinan dengan Wakil Kepala Sekolah SMK Pasundan 1 Bandung pada hari Jumat tanggal 1 November 2024 bahwa terdapat permasalahan kedisiplinan guru di SMK Pasundan 1 Bandung meliputi ketidaktepatan waktu saat masuk kelas, ketidaklengkapan administrasi, dan masih kurangnya inisiatif dan kesadaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun sebagian guru sudah bekerja sesuai aturan. Selaras dengan hal tersebut, berdasarkan observasi mandiri selama melaksanakan Program Penguatan Profesional Kependidikan (P3K) disana, peneliti menemukan bahwa masih terdapat beberapa guru yang terlambat saat masuk ke kelas untuk memulai pembelajaran baik saat pembelajaran pertama maupun saat pergantian pembelajaran. Hal tersebut sering ditemukan terutama pada jam pertama pembelajaran yang mana setiap guru yang mengajar seharusnya hadir 15 menit sebelum kelas dimulai. Keterlambatan guru tersebut membuat siswa merasa dirugikan karena ada waktu yang seharusnya digunakan untuk belajar dengan guru menjadi terbuang.

Situasi tersebut tentunya akan berdampak pada kegiatan pembelajaran di kelas yang pada akhirnya mengakibatkan terganggunya proses pendidikan di sekolah (Abdurrahman, 2021). Disiplin kerja harus dilaksanakan oleh setiap

guru dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi. Kedisiplinan dengan penuh kesadaran, akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan/sekolah yang telah ditetapkan. Sebaliknya, tanpa adanya kesadaran guru untuk menegakkan disiplin akan memberikan dampak kurang baik terhadap sekolah itu sendiri (Sahrul dkk., 2022). Disiplin kerja yang diterapkan secara maksimal oleh setiap orang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi organisasi, tetapi juga membawa manfaat bagi individu. Ketika setiap tenaga kerjanya berkomitmen untuk menjaga kedisiplinan, baik dalam hal waktu, kualitas pekerjaan, maupun efisiensi, maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat (Astuti dkk., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk organisasi maupun setiap individunya. Bagi organisasi, disiplin memastikan kepatuhan terhadap aturan dan kelancaran tugas, sehingga hasil kerja menjadi optimal. Sementara itu, bagi individu, disiplin dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung semangat dalam menjalankan tugas. Dengan begitu, setiap individu dapat bekerja dengan penuh kesadaran serta mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi (Sutrisno, 2017). Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting bagi seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yaitu sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa (Alfarisi dkk., 2023).

Diperlukan langkah yang lebih tegas dalam menerapkan disiplin kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan produktivitas individu dan kinerja organisasi (Putri dkk., 2023). Namun, penerapan disiplin kerja saja sering kali tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Dalam sebuah organisasi penting adanya pemberian motivasi berupa sistem penghargaan untuk menghargai kontribusi setiap individu untuk organisasi tersebut. Pemberian penghargaan adalah salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memberikan apresiasi, meningkatkan motivasi, membangkitkan semangat, dan mendorong partisipasi aktif setiap individu agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Prasada

dkk., 2020). Penghargaan dapat berupa gaji/bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi, 2015). Pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya, dan pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja (Mintawati, 2024). Adapun tujuan dari sistem penghargaan yaitu untuk meningkatkan moral, loyalitas, dan produktivitas kerja di tempat kerja sekaligus mengurangi ketidakhadiran, konflik serta perputaran (Anwar & Nainggolan, 2023). Dengan adanya sistem penghargaan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja individu dan organisasi, sehingga mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Sebagaimana Prasada dkk. (2020) mengemukakan bahwa pemberian penghargaan yang tepat dapat dilihat dari produktivitas dan tanggung jawab individu yang diberikan untuk organisasi. Penghargaan yang dikelola dengan baik dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi hambatan dalam operasional organisasi. Selain itu, sistem ini juga berperan dalam menjaga keberlanjutan keunggulan kompetitif (Sudarmanto, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum pada hari Jumat tanggal 1 November 2024, SMK Pasundan 1 Bandung menerapkan sistem penghargaan yang tidak hanya berbasis gaji, tetapi juga mencakup berbagai bentuk apresiasi lainnya yang diberikan kepada guru berdasarkan kerjanya. Gaji setiap guru diberikan berdasarkan beban kerja atau jumlah jam mengajar yang diampu. Selain itu, bagi guru yang memiliki tingkat produktivitas dan kehadiran yang tinggi, sekolah memberikan penghargaan berupa penambahan jam mengajar pada tahun ajaran berikutnya serta kepercayaan untuk menjalankan tugas tambahan, seperti menjadi staf, wali kelas, atau bahkan dipromosikan menjadi guru tetap yayasan. Penghargaan lainnya mencakup tunjangan seperti kegiatan *gathering* keluarga, *bonding* antar guru, hingga pembiayaan ibadah umroh untuk guru yang menunjukkan loyalitas tinggi. Selain itu, penghargaan non-materil seperti piagam atau sertifikat untuk guru yang disiplin, kreatif, dan rajin. Pemberian penghargaan kepada guru didasarkan pada hasil penilaian kerja yang dilakukan melalui supervisi oleh

pihak sekolah yang mencakup aspek kehadiran, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Hasil penilaian tersebut menjadi acuan utama dalam menentukan bentuk penghargaan yang diberikan, baik berupa tunjangan maupun bentuk apresiasi lainnya. Akan tetapi diperlukan juga pertimbangan dari evaluasi harian sebagai dasar pemberian penghargaan. Oleh karena itu, pemberian insentif atau penghargaan kepada guru perlu menjadi perhatian dan diupayakan untuk mendorong semangat mereka dalam menjalankan tugasnya dengan lebih giat, sehingga dapat meraih hasil yang lebih maksimal dan menciptakan kinerja yang unggul (Hafidulloh dkk., 2021). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiarmo & Widagdo (2022) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pada sistem penghargaan terhadap produktivitas kerja, dengan begitu organisasi harus lebih meningkatkan sistem penghargaan untuk para pegawainya agar termotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya telah banyak melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Puspalena dkk. (2024) bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga sebaiknya disiplin kerja harus ditingkatkan agar produktivitas kerja dapat meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sa Harahap dkk. (2024) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar dkk. (2024) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di Pondok Pesantren Modern Al-Furqon. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam & Sarpan (2024) bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan hasil yang menunjukkan adanya *gap* atau kesenjangan. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan sistem penghargaan sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan pemaparan di atas yang sudah dijelaskan, tentunya menjadi pemantik bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai produktivitas kerja guru yang belum maksimal di SMK Pasundan 1 Bandung yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan sistem penghargaan sebagai variabel moderasi. Mengingat bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Dengan begitu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Guru SMK Pasundan 1 Bandung)”**.

### **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja, produktivitas kerja, sistem penghargaan di SMK Pasundan 1 Bandung?
- 2) Adakah pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung?
- 3) Apakah sistem penghargaan dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, untuk mencari solusi dari adanya produktivitas kerja yang belum maksimal, maka dari itu tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja, produktivitas kerja, sistem penghargaan di SMK Pasundan 1 Bandung.
- 2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung.
- 3) Untuk mengetahui apakah sistem penghargaan dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Apabila tujuan penelitian telah tercapai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu:

##### 1. Secara Teoritis

- a) Diharapkan dapat dijadikan bahan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, produktivitas kerja, dan sistem penghargaan.
- b) Menyumbangkan pemikiran, karena hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru.

##### 2. Secara Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak SMK Pasundan 1 Bandung untuk memberikan informasi tambahan dan sebagai bahan bagi pihak yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai disiplin kerja, produktivitas kerja, dan sistem penghargaan.
- b) Dapat memperluas pemahaman penulis mengenai pengaruh disiplin kerja yang dimoderasi oleh sistem penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Bandung