

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Provinsi Sumatera Barat, Kabupaten Pesisir Selatan merupakan kabupaten dengan angka anak putus sekolah tertinggi. Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) telah merilis data di mana pada tahun 2022 terdapat sebanyak 5.988 anak di Kabupaten Pesisir Selatan yang tidak mengenyam pendidikan di bangku sekolah (Badan Pusat Statistik, 2024). Anak-anak yang mengalami kondisi tersebut mayoritas berasal dari kelompok usia 7 hingga 12 tahun serta 13 hingga 15 tahun, yang seharusnya berada dalam jenjang pendidikan dasar dan menengah pertama. Faktor utama anak tidak melanjutkan sekolah disebabkan karena faktor budaya, tingkat pendidikan, pendapatan kepala keluarga dan kondisi diri anak—seperti rasa minder, tidak ada keinginan untuk pergi ke sekolah, dan faktor lingkungan mempengaruhi keputusan anak untuk putus sekolah (Wassahua, 2016).

Kabupaten Pesisir Selatan memiliki 25 SMA negeri yang tercatat hingga tahun 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024). Dua contoh SMA yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan adalah SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti. Ibu kota dari Kabupaten Pesisir Selatan adalah Painan. Kota Painan dapat dilalui melalui Jalan Raya Lintas Sumatra bagian Barat. SMA Negeri 2 Painan berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan, yang berada di wilayah Painan Timur, Kecamatan IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. SMAN 2

Painan didirikan di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tanggal 15 Juli 1991 dengan SK Pendirian 0426/0-1991.

Sedangkan SMAN 1 Linggo Sari Baganti merupakan salah satu SMA terletak di Kecamatan Linggo Sari Baganti. SMAN 1 Linggo Sari Baganti telah didirikan sejak tahun 1999 dan berlokasi di wilayah Nagari Pasar Lama, Kecamatan Linggo Sari Baganti, Kabupaten Pesisir Selatan. SMA ini menjadi sekolah favorit di Kecamatan Linggo Sari Baganti ditandai dengan banyaknya siswa-siswi baru dari tahun ke tahun.

Tabel 1 Daftar Peringkat Sekolah SMA Negeri Sekabupaten Pesisir Selatan Berdasarkan Jumlah Nilai Ujian Nasional SMA Tahun Pelajaran 2018/2019

No.	Nama Sekolah	Akreditasi	Rata-rata UN
1.	SMAN 3 Painan	A	75,33
2.	SMAN 2 Painan	A	48,25
3.	SMAN 1 Lengayang	A	45,98
4.	SMAN 1 Ranah Pesisir	A	43,93
5.	SMAN 1 Painan	A	43,21
6.	SMAN 2 Ranah Pesisir	B	42,18
7.	SMAN 1 Silaut	B	41,86
8.	SMAN 1 Sutera	B	41,62
9.	SMAN 2 Koto XI tarusan	A	41,41
10.	SMAN 1 Batang Kapas	A	41
11.	SMAN 1 Bayang	A	40,15
12.	SMAN 1 Basa Ampek Balai	B	40,1
13.	SMAN 1 Lunang	A	39,95

No.	Nama Sekolah	Akreditasi	Rata-rata UN
14.	SMAN 1 Koto XI tarusan	A	39,86
15.	SMAN 1 Airpura	A	39,84
16.	SMAN 1 Linggo Sari Baganti	A	39,67
17.	SMAN 2 Lengayang	A	39,62
18.	SMAN 3 Lengayang	B	39,55
19.	SMAN 1 IV Nagari Bayang Utara	B	39,44
20.	SMAN 2 Sutera	B	39,34
21.	SMAN 1 Pancung Soal	A	37,7
22.	SMAN 2 Bayang	B	36,69
23.	SMAN 1 Batang Kapas	B	41,53

Sumber: Pusat Penilaian Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2019

Pada tabel di atas terlihat perbandingan nilai UN antar SMA yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana pada tahun pelajaran 2018/2019 Rata-rata UN tertinggi diraih oleh SMAN 3 Painan dengan rata-rata nilai yaitu 75,33 dan yang terendah diraih oleh SMAN 2 Batang Kapas dengan rata-rata nilai 36,69. Sedangkan SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti meraih peringkat yang jauh berbeda. SMAN 2 Painan berada pada peringkat 2 dengan rata-rata UN 48,25 dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti berada pada peringkat 16 dengan rata-rata UN 39,84.

Hasmiah et al. (2025) menyatakan bahwa manajemen SDM di sekolah menjadi kunci untuk menciptakan inovasi pembelajaran dan meningkatkan etos

kerja guru sebagai ujung tombak peningkatan mutu peserta didik. Guru harus mampu memilih dan menerapkan berbagai strategi pembelajaran sesuai dengan tantangan setiap mata pelajaran dan karakteristik masing-masing siswa. Semua siswa bukanlah objek, tetapi mereka adalah subjek dalam kegiatan belajar mengajar, maka pendekatan yang dipakai harus benar-benar sesuai dengan perkembangan masing-masing siswa (Anwar, 2018).

**Tabel 2 Data Guru PNS SMAN 2 Painan
dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti**

No.	Nama Sekolah	PNS (Orang)	Non PNS (Orang)	Jumlah
1.	SMAN 2 Painan	42	41	83
2.	SMAN 1 Linggo Sari Baganti	25	39	64
	Jumlah	67	80	147

Sumber: Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Diakses dari laman <https://dapo.kemdikbud.go.id/>

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah sebelum akhirnya diangkat secara resmi oleh pejabat pembina kepegawaian (Murti et al., 2023). PNS dibayar sesuai dengan undang-undang untuk pekerjaan mereka di pemerintahan atau pekerjaan negara lainnya (Ridwan et al., 2024). Peneliti menjadikan seluruh guru PNS di kedua sekolah ini sebagai sampel, dikarenakan PNS memiliki standar kinerja yang sama dibandingkan guru honorer dan lainnya.

Marisa (2022) menyatakan bahwa beberapa elemen memengaruhi interaksi pembelajaran seperti siswa, guru, kurikulum, kepala sekolah, fasilitas sekolah lainnya termasuk perpustakaan yang berperan penting dalam proses pembelajaran. Jadi, kegiatan pembelajaran dapat membawa perubahan lebih baik dari segi sikap,

pengetahuan, perilaku, dan skill siswa. Perubahan ini tentu akan melatih siswa untuk menyelesaikan masalah dan beradaptasi dengan lingkungannya (Akrim, 2022).

Rosnaningsih (2018) mengemukakan guru adalah komponen penting dalam proses pembelajaran. Mengajar adalah pekerjaan yang cukup rumit yang seringkali dibarengi dengan banyak tanggung jawab dan beban kerja lainnya. Profesi guru, seperti pekerjaan lainnya, membutuhkan *work engagement*. Guru yang merasa *engage* dalam pekerjaannya akan merasa penuh energi dan bekerja dengan efektif, dan mereka diharapkan dapat mencapai hasil yang positif. Yerdelen et al. (2018) mengatakan bahwa guru yang merasa *engage* dalam pekerjaannya memiliki kepercayaan diri yang lebih besar untuk mengendalikan kelasnya.

Perasaan yang terhubung, terlibat, dan berkomitmen, serta rasa nyaman dan mencintai pekerjaannya dikenal sebagai rasa *engage* (Atthohiri & Wijayati, 2021). Jika seorang pegawai tidak melakukan semua tugasnya dengan baik, mereka dapat dianggap tidak terlibat dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dalam organisasi. Siswanti & Pratiwi (2020) mengatakan *work engagement* adalah ketika seseorang menikmati pekerjaannya, termotivasi, menerima dukungan positif, dan mampu mencapai tujuan dari pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat memberikan dampak positif terhadap semangat para karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya (Sinaga, 2016). *Happiness at work* adalah pengalaman, sikap, dan emosi yang baik untuk membantu pengembangan diri dengan memiliki

kesempatan untuk ikut serta pada suatu pekerjaan (Stoia, 2015). Demerouti et al. (2014) juga mengemukakan kemungkinan individu untuk berkembang dan kemampuan untuk mendapatkan dukungan dari rekan kerja atau organisasi adalah dua sumber daya kerja penting yang membantu percontohan meningkatkan tingkat kebahagiaannya.

Happiness at work dapat digambarkan sebagai perasaan positif terkait dengan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mengatasi masalah yang dihadapi (Setyawan & Tobing, 2022). Kebahagiaan kerja diperlukan agar karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka, menumbuhkan perasaan positif dalam mengelola, dan memberi dampak pada lingkungan kerja mereka. Di sinilah pentingnya kebahagiaan di tempat kerja karena memiliki dampak baik pada organisasi maupun individu yang bekerja di dalamnya.

Sinambella (2019) menyatakan bahwa penerapan peraturan sangat penting untuk mewujudkan tata tertib yang baik. Perilaku yang tidak produktif, seperti tingkat absensi yang tinggi, menarik diri dari organisasi, dan keinginan untuk keluar dari organisasi, akan ditunjukkan oleh karyawan yang tidak merasa terlibat dengan pekerjaan dan perusahaan mereka (Whittington, 2017). Ini dapat berdampak pada kinerja karyawan lain dan mengurangi tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah komponen penting di dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, maka dari itu perlu dalam sistem organisasi agar mengurangi penyimpangan, kesalahan, dan kelalaian yang dapat menyebabkan pemborosan pekerjaan (Prayogi, 2019). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk secara konsisten,

tekun, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas serta kewajibannya di lingkungan kerja (Feriarius, 2019). Tingkat kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja serta produktivitas para karyawan saat menjalankan tugas mereka.

SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti, sebagai institusi pendidikan menengah atas di Kabupaten Pesisir Selatan, menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja guru yang optimal. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya variasi dalam tingkat *work engagement*, *happiness at work*, dan disiplin kerja guru di kedua sekolah tersebut. Hal ini berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil akhir siswa.

Secara keseluruhan, SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti cukup baik. Tingkat keterlibatan guru di kedua sekolah cukup tinggi, dengan banyak guru yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah maupun luar sekolah. Sebagian besar guru melaporkan merasa bahagia dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Namun, beberapa guru juga mengalami stres atau ketidakpuasan dengan lingkungan kerja, yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, kurangnya dukungan dari manajemen, atau masalah interpersonal. Disiplin kerja guru di kedua sekolah menunjukkan hasil yang baik, dengan guru yang mematuhi jadwal dan prosedur yang ditetapkan. Meskipun banyak guru yang disiplin, namun ada juga yang mengalami masalah dalam mematuhi jadwal atau prosedur yang ditetapkan.

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai permasalahan atau fenomena pada objek penelitian, penulis mewawancarai masing-masing 3 guru dari SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti. Wawancara dilakukan dengan meminta narasumber menjawab beberapa pernyataan dari kuesioner penelitian sebagai dasar untuk menganalisis apakah topik penelitian relevan dengan kondisi yang sebenarnya. Dari hasil wawancara dan jawaban kuesioner ditemukan bahwa topik penelitian relevan dengan permasalahan yang dialami narasumber, dimana narasumber memiliki beberapa permasalahan yang berhubungan dengan indikator-indikator kinerja guru yang dipengaruhi *work engagement*, *happiness at work* dan disiplin kerja.

Tabel 3 Hasil Wawancara Guru SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti

No.	Pertanyaan	Guru 1	Guru 2	Guru 3	Guru 4	Guru 5	Guru 6
1.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	✓	✓	✓		✓	✓
2.	Saya terlibat penuh dalam pekerjaan saya	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.	Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan mengajar	✓		✓	✓	✓	
4.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini		✓		✓	✓	
5.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja secara intens	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6.	Saya datang ke kelas tepat waktu	✓		✓	✓	✓	✓

7.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan giat	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10.	Disiplin adalah aspek penting di sekolah	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diperoleh pemahaman awal mengenai berbagai fenomena serta permasalahan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para guru. Faktor-faktor tersebut mencakup tingkat keterlibatan dalam pekerjaan atau *work engagement*, tingkat kebahagiaan saat berada di lingkungan kerja atau *happiness at work*, serta tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib kerja atau disiplin kerja. Maka dari itu, penulis meyakini bahwa topik penelitian relevan dengan permasalahan yang ada di objek penelitian, sehingga penelitian lebih lanjut dan menyeluruh untuk membahas pengaruh *work engagement*, *happiness at work* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti layak dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *work engagement* terhadap kinerja guru SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti?
2. Bagaimanakah pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja guru SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja guru SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti
2. Untuk mengetahui pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja guru SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini diharapkan dapat memperkaya serta memperbarui wawasan ilmu pengetahuan serta literatur, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dapat memperjelas hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, dan memberikan peluang untuk penelitian terkait di masa mendatang berkaitan dengan pengaruh *work engagement*, *happiness at work* dan disiplin kerja terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi para stakeholders seperti kepala sekolah SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti, para guru dan kepala Dinas Kabupaten Pesisir Selatan agar mengetahui tingkat *work engagement*, *happiness at work* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup pembahasan yang ada pada penulisan skripsi ini adalah lingkup guru SMAN 2 Painan dan SMAN 1 Linggo Sari Baganti yang akan dijadikan sampel dari beberapa variabel yang akan diteliti yaitu *work engagement*, *happiness at work* dan disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y).

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, disajikan berbagai aspek penting yang menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian, yang mencakup beberapa elemen utama, seperti latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian yang akan dicapai, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mendasari penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan secara terperinci mengenai metode yang diterapkan dalam penelitian, terdiri dari desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan seputar karakteristik responden, hasil dari pengujian hipotesis serta interpretasi atau pembahasan terkait hasil yang diperoleh.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan terkait hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan dari penelitian saat ini serta saran bagi penelitian kedepannya.