

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang jika sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Guru dan pendidikan adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Karena guru merupakan salah satu sebab yang berperan penting dan berpengaruh pada pendidikan dalam membentuk karakter dan kualitas peserta didiknya. Seorang guru juga merupakan salah satu penyebab tinggi dan rendahnya kualitas pendidikan. Setiap usaha seorang guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan tentu perlu adanya suatu pemberian perhatian besar dalam segi jumlah maupun mutunya kepada guru tersebut. Pada segi layanan sudah sepatutnya seorang guru/pendidik memiliki standar kebutuhan bangsa, masyarakat dan pengguna dalam mengoptimalkan potensi peserta didik dengan dasar kecakapan serta kemampuan yang dimiliki peserta didik. Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang-undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi Pendidikan guru melalui program penyetaraan. Dan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang ketua Yayasan selalu melakukan

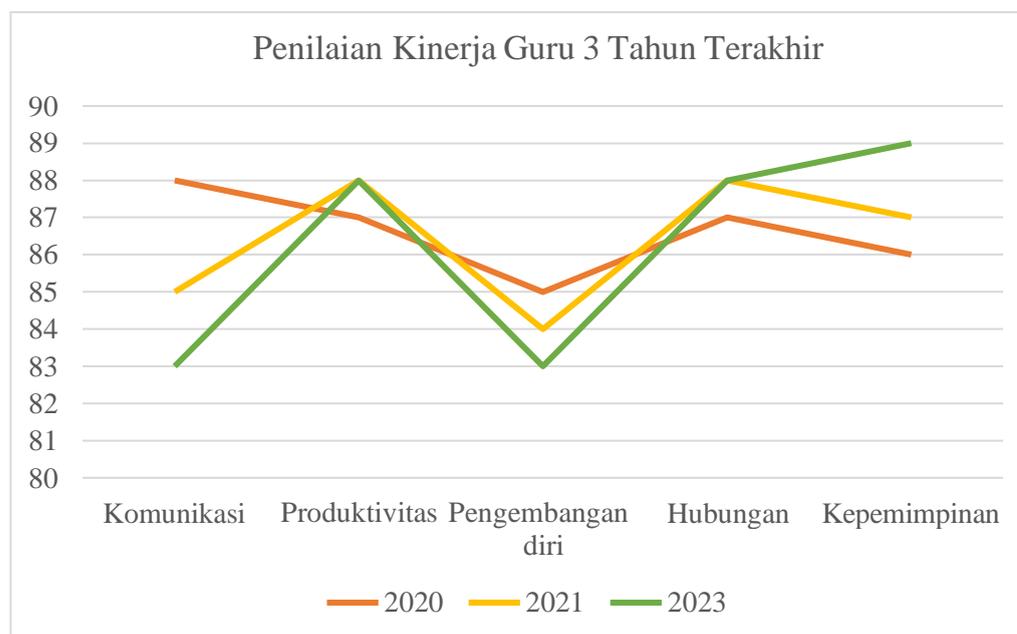
evaluasi tahunan untuk penilaian kinerja guru. Berikut dapat dilihat nilai rata-rata penilaian kinerja guru pada tahun 2020-2023 :

Tabel 1.1 Rata-Rata Nilai Kinerja Guru Yayasan Islam Gemilang 3 Tahun Terakhir

Penilaian Kinerja Guru Tahun 2020-2023						
	TAHUN					
	2020	Predikat	2021	Predikat	2023	Predikat
Komunikasi	88	A	85	B	83	B
Produktivitas	87	A	88	A	88	A
Pengembangan diri	85	B	84	B	83	B
Hubungan	87	A	88	A	88	A
Kepemimpinan	86	A	87	A	89	A

Sumber: Data Penilaian Yayasan Islam Gemilang

Adapun pada Tabel 1.1 merupakan nilai rata-rata dari penilaian analisis kinerja guru Yayasan Islam Gemilang dari tahun 2020 sampai tahun 2023. Nilai rata-rata penilaian kinerja dapat dilihat pada Grafik sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Kinerja Guru

Berdasarkan grafik 1.1 diatas dari tahun 2020 sampai tahun 2023 terdapat kenaikan dan penurunan skor kinerja guru. Diantaranya indikator komunikasi serta indikator pengembangan diri mengalami penurunan, Hal ini dapat diindikasikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja yang pada akhirnya bisa mempengaruhi kinerja guru Yayasan Islam Gemilang. Dari beberapa pemaparan tersebut menunjukkan terjadinya fluktuasi pencapaian hasil kinerja guru terutama pada indikator produktivitas,

pengembangan diri, dan indikator kepemimpinan pada tahun 2020 sampai tahun 2023, dan hal ini menunjukkan inkonsistensi kinerja pada guru di Yayasan Islam Gemilang.

Peningkatan kinerja guru juga tidak terlepas dari motivasi kerja . Motivasi merupakan dorongan seseorang yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaanguna mencapai tujuan. Di Yayasan Islam Gemilang terdapat fenomena dalam pemberian motivasi yang diterapkan belum sesuai dengan yang diharapkan,dalam hal ini guru jarang mengikuti program-program pelatihan guru. Padahal dengan adanya pelatihan guru dapat membantu guru dalam mengembangkan potensi diri mereka. Serta motivasi belum diaplikasi secara maksimal oleh guru di Yayasan Islam Gemilang masih ada guru yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi yang rendah pada sebagian karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Di Yayasan Islam Gemilang terdapat fenomena masi adanya guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal, serta kinerja karyawan belum seluruhnya menyadari tentang pentingnya kedisiplinan. Berikut tersaji persentase absensi periode semester ganjil tahun ajaran 2023/2024:

Tabel 1.1.1 Persentase Absensi Tenaga Pendidik

Periode Absensi	Tingkat Kehadiran	Persentase Absensi Tenaga Pendidik Yayasan Islam Gemilang Tahun Ajaran 2023/2024							
		Jumlah hari	Alfa	jumlah hari	Izin	jumlah hari	Sakit	jumlah hari	Terlambat
Semester Ganjil 2023/2024	70%	0	0%	15 hari	10%	30 hari	20%	9 hari	7%

Sumber: ketua Yayasan Islam Gemilang

Pada tabel 1.1.1 Rumus hitung yang digunakan adalah dengan menghitung persentase keterlambatan = (total hari terlambat perbulan/total hari kerja perbulan) x 100%. Terlihat fenomena tingkat kehadiran pada tenaga pendidik di Yayasan Islam Gemilang. Menunjukkan bahwa terdapat persentase yang sangat tinggi terkait dengan

izin sebesar 10% , dan sakit sebesar 20%. Hasil wawancara dengan *key people* yaitu Ibu Selvi Sri Wahyuni Selaku ketua yayasan mengatakan bahwa persentase keterlambatan guru yaitu sebesar 7% yang dimana keterlambatan tersebut disebabkan karena kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan. Hal ini tentu perlu di kaji atau dilakukan penelitian lebih lanjut terkait fenomena tersebut untuk memastikan kebenarannya.

Kedisiplinan harus ditegakkan di dalam perusahaan, Bila disiplin kerja karyawan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai

Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Yayasan Islam Gemilang dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Islam Gemilang Bogor.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah penelitian tentang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi guru yang diterapkan di Yayasan Islam Gemilang belum seperti yang diharapkan karena masih kurangnya keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugas
2. Karyawan belum seluruhnya menyadari tentang pentingnya kedisiplinan, masih ada guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal
3. Kurangnya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, masih ada guru atau karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di Yayasan Islam Gemilang menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islam Gemilang ?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islam Gemilang ?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islam Gemilang?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islam Gemilang
2. Untuk mengetahui apakah secara persial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islam Gemilang
3. Untuk mengetahui apakah secara persial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islam Gemilang

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah ilmu pengetahuan dalam memahami pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang .

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, informasi dan pengembangan penelitian yang lebih baik lagi terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang.

3. Bagi Yayasan Islam Gemilang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk Yayasan Islam Gemilang dalam meningkatkan mutu kualitas guru di Yayasan tersebut

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini