

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini pendidikan menjadi suatu hal yang penting dalam kehidupan. Pendidikan juga penting dalam kehidupan berbangsa, hampir seluruh negara-negara di dunia berusaha untuk mengembangkan serta memajukan kualitas lembaga pendidikan di negara mereka masing-masing dengan sebaik mungkin agar menciptakan generasi yang bermoral serta memiliki kualitas yang tinggi. Pendidikan merupakan salah satu jalan untuk meningkatkan taraf kehidupan sebuah bangsa. Saat ini di Indonesia sudah banyak didirikan sekolah negeri maupun swasta (www.kompasiana.com).

Pendidikan merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam proses pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan umum harus ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berimplikasi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat. Menciptakan pendidikan yang bermutu, perlu adanya perhatian yang serius disemua pihak yang berkepentingan dan didukung dengan fasilitas yang menunjang termasuk diantaranya peran dari guru. Peran guru merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam pendidikan (Indahingwati & Hafidz, 2020.)

Saat ini di Indonesia terdapat dua jenis sekolah reguler dan sekolah non reguler. Salah satu jenis sekolah yang reguler adalah sekolah negeri. Sekolah negeri merupakan sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah. Ada juga sekolah yang bukan didirikan oleh non pemerintah yang biasa disebut sekolah swasta. Sekolah swasta yaitu diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan khusus yang tidak bisa diberikan oleh sekolah negeri, misalnya pendidikan keagamaan. Salah satunya sekolah Al Irsyad.

Sumber daya manusia di organisasi saat ini semakin diperhatikan di setiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian tujuan. Robbins (2006), mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan (Saluntodok & Soegoto, 2015)

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari

tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi dkk. 2020).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, menurut Fazira & Mirani (2019) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar baik dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta. Dikatakan demikian karena kepemimpinan inti dari pada manajemen yang merupakan motor penggerak bagi sumber dan fungsi manajemen serta alat lainnya. Dengan demikian peranan pemimpin sangat penting dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapat diketahui keberhasilan dan kegagalan yang dialami, sebagian besar sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan hasil survey dari narasumber langsung yaitu kepala bagian SDM Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, menyatakan bahwa ada beberapa alasan yang menjadi masalah saat berkeja diantaranya kepemimpinan yang belum sepenuhnya baik karena telah terjadinya reorganisasi atau pergantian kepala sekolah, kedisiplinan dalam kehadiran yang masih kurang dan disiplin menyerahkan nilai ujian tengah semester guru karena belum bisa sehingga mengakibatkan keterlambatan mengumpulkan tugas dan motivasi dalam kerja yang masih kurang sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Dari pernyataan di atas perlu adanya pengamatan dan analisis faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba dkk. (2019), Muizu dkk. (2019), Bahagia dkk. (2019) serta Afandi & Bahri (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019) serta Marjaya & Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut terdapat *research gap* antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang kedua mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kedisiplinan. Menurut Sugiarto dkk. (2019) Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Bagi seorang yang berdisiplin, karena sudah menyatu dalam dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani dirinya apabila ia tidak berbuat disiplin. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Permasalahan di Yayasan Al Irsyad Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto adalah kedisiplinan dalam kehadiran yang masih kurang dan disiplin menyerahkan nilai UTS guru karena belum bisa sehingga mengakibatkan keterlambatan mengumpulkan tugas.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba dkk. (2019), Afandi & Bahri (2020), Farisi dkk. (2020), Susanto (2019), Rialmi (2019), Arif dkk. (2019) dan Larasati (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut terdapat *research gap* antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Ardian (2019) motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, dan menciptakan kompetensi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realistis dapat dicapai. proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Permasalahan yang terdapat di Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto adalah kurangnya motivasi dalam kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba dkk. (2019), Afandi & Bahri (2020), Farisi dkk. (2020), Susanto (2019), Harahap & Tirtayasa (2020) serta Larasati (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019), Marjaya & Pasaribu (2019), Adha dkk. (2019) dan Razak dkk. (2018) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut terdapat *research gap* antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan Pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto yang berdiri pada 6 September 1914 (15 Syawal 1332 H). Perhimpunan Al Irsyad mempunyai sifat khusus, yaitu perhimpunan yang berkaidah Islamiyah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pendidikan, pengajaran, serta social dan dakwah bertingkat nasional. (AD, ps. 1 ayat 2), Al-Irsyad merupakan sekolah swasta yang berada di Purwokerto yang terdiri dari tingkat TK, SD, SMP, SMA, dan *Boarding* yang berlokasi di Jalan. Prof. Dr. Suharso, Arcawinangun, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Al Irsyad mempunyai visi terwujudnya masyarakat yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan dan misi membangun lembaga berkelas nasional dan pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan. Keunggulan dari Yayasan Al Irsyad yaitu untuk memperdayakan masyarakat dhuafa berbasis pendidikan, dakwah, kesehatan, dan sosial kemanusiaan. Di Al Irsyad sendiri mempunyai sumber daya manusia yang terdiri dari guru, tata usaha, *office boy*, dan satpam. Penelitian ini mengambil sumber daya manusia yang terdiri dari tingkat SMA sebanyak 60 SDM, tingkat SMP sebanyak 67 SDM, dan tingkat SD sebanyak 93 SDM.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Purba dkk. (2020) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak Pada objek penelitian yang berbeda, jumlah responden yang digunakan, kinerja guru berdasarkan gender, penelitian terdahulu masih kurangnya variabel, sehingga dengan penelitian ini dapat meningkatkan variabel yang di teliti dan objek penelitian dimana peneliti ini dilakukan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.**

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini menggunakan 4 variabel yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya membatasi pada subjek penelitiannya berupa karyawan yang bekerja pada jenjang pendidikan SMA, SMP, dan SD di Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.
2. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.
3. Untuk menganalisis kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.
4. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melalui kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab mengenai kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat tambahan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.