

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnya agar dapat terwujud suatu keseimbangan. Manusia sebagai sumber daya perlu dikelola sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya (Pratama, 2022).

Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Yayasan Dewi Masyithoh merupakan yayasan yang berdiri dalam bidang Pendidikan yang terdiri dari Kelompok Bermain (KOBEBER), Taman Kanak-kanak (TK) atau Raudlotul Atfal (RA), Madrasah

Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiah (MTs), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ). Pemberian bimbingan agama Islam yang berhubungan dengan perilaku-perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Berikhtiar seluruh kegiatan menjadikan manusia menjadi manusia yang bermanfaat buat siapa dan apapun. Kinerja mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan, yang tentunya dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Sughuli, 2021).

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas (Suherman, 2021). Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa.

Kinerja guru sangat penting untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan guru dalam bekerja. Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua

warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa (Suryadi, 2020). Menurut Darmadi (2018) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Fenomena kinerja melalui wawancara dengan ibu Ningrum sebagai salah satu guru di Yayasan Dewi Masyithoh (2023) terlihat bahwa masih ada beberapa guru yang kinerjanya masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul yaitu guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang kurang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, beberapa guru jumlah jam mengajarnya belum memenuhi jam wajib dan masih ada guru dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya mengacu kepada pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Peningkatan motivasi kerja guru sangat penting. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru, karena motivasi seorang guru merupakan kunci dari penggerak atau pemberi daya bagi suatu kegiatan belajar (Sughuli, 2021). Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja

itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Mangkunegara, 2017).

Fenomena motivasi kerja berdasarkan wawancara dengan Ihsaniyah sebagai salah satu Kepala Sekolah di Yayasan Dewi Masyithoh (2023) yaitu guru tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik sehingga pekerjaannya kurang maksimal. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut.

Motivasi kerja didukung dari penelitian terdahulu oleh Syahril (2021), Ratna dkk (2022), Rizal (2019), Surya (2022), Arlini dan Musdad (2022), Doko dkk (2022), Linggi (2021), Oktaviani dan Putra (2021), Rachman dkk (2021), Suryadi (2020), Selaeman dan Surahman (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, berbeda dengan penelitian Febrianti dan Rijanti (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru,

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Menurut Doko (2022) kompetensi beracuan ke kemampuan dalam menjalankan sesuatu yang didapat dari pendidikan, kompetensi pendidik terhadap performa/kinerja, dan tindakan rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu selama menjalankan tugas pendidikan. Menurut Wibowo (2018) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Fenomena kompetensi guru berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah di Yayasan Dewi Masyithoh (2023) yaitu beberapa guru sudah menempuh program sertifikasi yang artinya meningkatkan kompetensi profesional karena sertifikasi sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Kompetensi kerja didukung dari penelitian terdahulu oleh Syahril dan Konadi (2021), Surya (2022), Doko dkk (2022), Linggi (2021), Wakdomi dkk (2022), Susilowati dkk (2021), Rachman dkk (2021) dan Suherman (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru sedangkan menurut Susanti (2021) menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Selain kompetensi, faktor yang juga mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Mangkunegara (2017) kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Dampak dari disiplin yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab

yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas tugasnya yang diberikan kepadanya (Bagis, 2019)

Fenomena disiplin berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah di Yayasan Dewi Masyithoh (2023) adalah permasalahan seperti disiplin yang masih kurang karena masih banyak dijumpai guru yang tidak menggunakan seragam sesuai jadwal, terlambat berangkat ke sekolah, tidak mengikuti apel pagi, istirahat dan pulang mendahului jam tertentu, kembali dari jam istirahat mendekati jam pulang kantor, bahkan tidak masuk tanpa keterangan yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang kurang maksimal.

Disiplin didukung dari penelitian terdahulu oleh Syahril dan Konadi (2021), Rizal (2019), Arlini dan Musdad (2022), Pratama (2022), Wakdomi dkk (2022), Utari dan Rasto (2019), Oktaviani dan Putra (2021), Rachman (2021), Suryadi (2021) dan Pala'langan (2021) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun berbeda dengan penelitian Suherman (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Selain disiplin, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaan disertai dengan perbedaan antara jumlah upah yang diterima pekerja dengan jumlah yang seharusnya mereka terima. Jika seseorang memiliki

tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka orang tersebut akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya jika tingkat kepuasannya rendah maka akan diikuti dengan sikap negatif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Selanjutnya kepuasan kerja merupakan gabungan aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan dan suasana lingkungan. Gabungan dari aspek-aspek tersebut akan membuat seseorang bisa mengatakan bahwa dirinya puas dengan pekerjaannya, karena itu kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai orientasi sikap individu dalam menjalani perannya pada pekerjaan yang sedang ditekuni. (Pala'langan, 2021).

Fenomena kepuasan kerja berdasarkan wawancara dengan guru di Yayasan Dewi Masyithoh (2023) yaitu, sulitnya membangun kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tanggung jawab dan kurang memadainya fasilitas, sarana dan prasarana sekolah dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar, misalnya keterlambatan pemberian honor dan tunjangan yang harus diterima oleh guru. Hal ini membuat guru merasa kecewa dan semakin sulit untuk memenuhi kebutuhannya.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Ratna dkk (2022), Febrianti dan Rijanti (2022), Barrung dkk (2021), Sitompul dkk (2022) dan Selaeman dan Surahman (2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, berbeda dengan penelitian Pala'langan (2021) dan Nasrul dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga *research gap*, penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu milik Syahril dan Konadi (2021) dengan variabel Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dengan hasil penelitian positif signifikan. Peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja berdasarkan penelitian Ratna dkk (2022) dengan variabel stress kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang ditambahkan, dikarenakan akan mendorong guru tersebut untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan akhirnya dapat membantu sekolah secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga variabel kepuasan kerja ini sangat cocok sebagai variabel pengembang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pematang Sari.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi, kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pematang Sari?

2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang?
4. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru dan variabel independen (X) yaitu motivasi (X1), kompetensi (X2), disiplin (X3) dan kepuasan kerja (X4).
2. Penelitian ini dibatasi hanya pada guru Yayasan Dewi Mayithoh di Pemalang.
3. Penelitian ini dilakukan mulai bulan maret 2023 sampai dengan bulan juli 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis motivasi, kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang.
2. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang.
3. Untuk menganalisis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang.
4. Untuk menganalisis disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang.
5. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pemalang.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan Yayasan Dewi Masyithoh untuk membantu motivasi, kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Guru

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi guru Yayasan Dewi Masyithoh agar dapat bekerja dengan optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan Yayasan secara bersama – sama.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang motivasi, kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja.

