

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital bagi kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan maupun instansi. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang mumpuni menjadi sangat berharga keberadaannya bagi sebuah instansi atau perusahaan. Sehingga banyak perusahaan atau instansi memiliki persyaratan yang ketat dalam perekrutan ataupun mengadakan *training* untuk meningkatkan keterampilan personal demi kemajuan dan perkembangan perusahaan maupun instansi.

Yayasan Pesat Birrul Walidain terletak di Jalan Poras Nomor 7 Sindangbarang Kelurahan Loji Kecamatan Kota Bogor Barat, adalah sebuah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan. Dalam perkembangannya memiliki 3 unit yaitu SMP Pesat Rising Star, SMA Pesat School Of Talent, dan SMK Pesat IT Expro. Yayasan Pesat Birrul Walidain memiliki sejumlah 79 guru yang tertulis pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Jumlah Guru Yayasan Pesat Birrul Walidain
Tahun Ajaran 2023-2024

No	Unit	Jumlah
1	Guru SMP	20
2	Guru SMA	28
3	Guru SMK	31
		79 Guru

Permasalahan yang terjadi terkait dengan kedisiplinan pada guru di Sekolah Pesat adalah masih tingginya jumlah keterlambatan kehadiran setiap bulannya. Pengambilan data keterlambatan guru diambil selama 1 tahun periode akademik di mulai dari Bulan Juni 2023 hingga Mei 2024. Pengambilan data diperoleh dari fingerprint yang sudah direkapitulasi selama 1 Tahun. Angka keterlambatan kehadiran guru tergolong tinggi terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Data Keterlambatan Seluruh Guru Pesat Birrul Walidain
Periode Juni 2023 – Mei 2024

No	Tahun	Bulan	Jumlah Keterlambatan Seluruh Guru (Menit)		
			SMP Pesat	SMA Pesat	SMK Pesat
1	2023	Juni	73	58	54
2		Juli	86	48	30
3		Agustus	48	277	78
4		September	113	36	110
5	2023	Oktober	94	211	73
6		November	241	237	88
7		Desember	201	189	137
8	2024	Januari	174	46	92
9		Februari	34	168	68
10		Maret	208	230	183
11		April	115	253	119
12		Mei	93	227	82

Selain tingkat keterlambatan yang tinggi, adapun permasalahan kedisiplinan yaitu masih banyaknya guru yang mengambil izin tidak kerja pada setiap bulannya. Pada penelitian ini pengambilan data diambil 1 Tahun Pelajaran Sekolah di mulai dari Bulan Juni 2023 hingga Bulan Mei 2024. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan Sekolah atau Kepala Sekolah mengatakan bahwa jumlah izin tidak kerja masih cukup tinggi, dan hal tersebut berdampak pada proses kegiatan belajar mengajar apabila terdapat guru yang mengambil izin tidak kerja. Untuk rincian data izin tidak kerja guru dapat terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Jumlah Izin Tidak Kerja Guru Pesat Birrul Walidain
Periode Juni 2023 – Mei 2024

No	Tahun	Bulan	Jumlah Izin Kerja Seluruh Guru (Hari)		
			SMP Pesat	SMA Pesat	SMK Pesat
1	2023	Juni	13	11	9
2		Juli	8	13	14
3		Agustus	19	17	11
4		September	17	8	17
5		Oktober	10	15	10
6		November	8	5	8
7		Desember	11	9	15
8	2024	Januari	18	14	7
9		Februari	14	12	11
10		Maret	7	19	19
11		April	9	15	16
12		Mei	12	17	11

Selain keterlambatan dan jumlah izin kerja yang tinggi, adapun permasalahan setiap tahunnya adanya guru yang mengundurkan diri bekerja dari Yayasan Pesat Birrul Walidain. Keluar masuknya guru baru menjadi sebuah kendala sebagai berikut:

1. Yayasan harus memberikan pelatihan kepada guru baru agar dapat menyesuaikan diri dan lebih siap bekerja dengan maksimal.
2. Yayasan harus mengeluarkan dana untuk mengadakan pelatihan kepada guru baru.

Pergantian guru baru dengan alasan tertentu menunjukkan kurangnya motivasi bagi guru sehingga tidak menunjukkan sikap loyalitas dalam bekerja. Banyak faktor yang memengaruhi motivasi kerja terhadap guru di antaranya : lingkungan sosial, sikap kepemimpinan, kebutuhan akan penghargaan, upah atau gaji, hingga tujuan bekerja. Sebagai bahan penelitian pengambilan data dilakukan pada 5 tahun ke belakang dari Tahun 2020 - 2024. Berikut tabel di bawah ini hasil dari observasi yang sudah dilakukan.

Tabel 4
Jumlah Resign Guru Pesat Birrul Walidain
Periode Tahun 2020 – 2024

No	Tahun	Jumlah Guru Yang Mengundurkan Diri		
		SMP Pesat	SMA Pesat	SMK Pesat
1	2024	3	2	2
2	2023	2	1	1
3	2022	1	1	3
4	2021	1	2	2
5	2020	2	1	1

Dari observasi yang sudah dilakukan tingkat keterlambatan serta tingkat izin kerja yang tinggi dipengaruhi oleh salah satunya kurangnya perhatian dalam hal manajemen waktu. Manajemen waktu yang dimaksud adalah manajemen waktu keberangkatan kerja serta manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Keterlambatan kehadiran sebetulnya merugikan diri sendiri disebabkan adanya sanksi berupa denda dari jumlah akumulasi keterlambatan. Begitupun dengan banyaknya jumlah izin kerja maka guru yang melakukannya tidak akan menerima haknya berupa insentif uang makan dan transportasi sebanyak jumlah izin yang dilakukan. Selain itu dengan seringnya keluar masuk guru baru, maka yayasan harus selalu mengadakan pelatihan agar guru yang baru masuk bergabung dapat menyesuaikan diri serta mendapatkan ilmu dan pemahaman terkait profesinya agar lebih siap bekerja dengan maksimal. Tentu hal tersebut bisa memberi dampak pada yayasan yaitu mengeluarkan dana *budgeting* untuk mengadakan pelatihan.

Dari contoh tersebut motivasi dan kedisiplinan kerja yang tinggi sangat dibutuhkan agar menjadi guru yang profesional serta memberikan dampak positif pada kinerja guru. Masih rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya sumber informasi di dalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional, untuk itu selaku pengajar guru dituntut melaksanakan tugasnya dengan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran.

Kualitas kinerja guru di Yayasan Pesat Birrul Walidain menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung pertumbuhan anak. Untuk itu, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan ini. Faktor-faktor tersebut termasuk motivasi, tanpa adanya motivasi kerja tentu kinerja guru tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, dan kedisiplinan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan, maupun promosi jabatan secara fair dikarenakan kurangnya disiplin dari guru di sekolah.

Berdasarkan pra-survei awal yang telah dilaksanakan secara cermat pada tanggal 1- 5 Maret 2025 di lingkungan Yayasan Pesat Birrul Walidain peneliti menemukan beberapa indikasi krusial yang menyoroti adanya tantangan signifikan dalam kinerja para guru. Pra-survei ini kami lakukan tidak sekadar melalui pengamatan sepintas, melainkan melibatkan wawancara mendalam dengan 12 orang guru dari berbagai jenjang pendidikan (SMP, SMA, dan SMK) yang bernaung di bawah yayasan, observasi langsung terhadap proses belajar mengajar di kelas, serta analisis awal terhadap data internal yayasan seperti laporan evaluasi kinerja guru dan catatan kehadiran guru tiga bulan terakhir. Dari data awal yang terkumpul, terlihat jelas bahwa terdapat pola-pola yang mengindikasikan adanya permasalahan fundamental, khususnya terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja para guru, yang pada gilirannya berdampak langsung pada kualitas proses pendidikan dan pencapaian akademik peserta didik. Hasil pra-survei secara konsisten menunjukkan bahwa kinerja guru di Yayasan Pesat Birrul Walidain belum mencapai tingkat optimal yang diharapkan, dan bahkan cenderung fluktuatif dalam

beberapa periode terakhir. Sebagai contoh nyata, dalam jenjang SMP, kami mengidentifikasi adanya keterlambatan dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran hingga 20% dari target waktu yang ditetapkan, serta kurangnya inovasi dalam metode pengajaran di beberapa mata pelajaran. Hal ini bukan hanya sekadar administratif, melainkan berdampak langsung pada monotonnya proses belajar mengajar dan potensi penurunan minat belajar siswa. Lebih jauh, observasi kami menemukan bahwa inisiatif guru untuk mengembangkan materi ajar tambahan atau memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran masih tergolong rendah; mereka cenderung mengikuti kurikulum baku tanpa eksplorasi lebih. Guru juga sering menyebutkan adanya kurangnya inisiatif dalam melakukan evaluasi formatif berkelanjutan atau memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa di luar jam pelajaran. Ini mengindikasikan bahwa masalah kinerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga bisa berakar pada kurangnya pengembangan profesional yang berkelanjutan atau dukungan yang memadai. Data kualitas hasil belajar siswa, seperti nilai rata-rata ulangan harian atau partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, juga menunjukkan adanya anomali yang perlu ditelusuri lebih dalam. Kondisi ini secara kolektif menciptakan sebuah gambaran bahwa ada celah yang cukup besar antara kinerja pengajaran aktual dan standar kualitas pendidikan yang diidamkan.

Melanjutkan temuan tentang kinerja, pra-survei kami juga mendapati indikasi kuat adanya pelemahan motivasi kerja di kalangan para guru. Ketika ditanya mengenai kepuasan kerja, beberapa guru secara terang-terangan mengungkapkan kurangnya apresiasi atau pengakuan terhadap dedikasi dan upaya mereka dalam mendidik, meskipun telah mencurahkan banyak waktu dan energi. "Rasanya seperti bekerja tanpa diakui, hanya tuntutan yang terus bertambah," ujar

salah seorang guru senior. Pernyataan ini diperkuat dengan observasi kami yang menunjukkan minimnya partisipasi aktif guru dalam forum diskusi antar guru, pelatihan internal yayasan, atau kegiatan kolektif lainnya; mereka cenderung pasif dan kurang bersemangat dalam menyumbangkan ide untuk kemajuan yayasan.

Fenomena ini juga tercermin dari adanya beberapa guru yang terlihat kurang antusias dalam menghadapi tantangan baru dalam pendidikan, seperti implementasi kurikulum baru atau adaptasi terhadap perubahan teknologi. Beberapa guru yang kami wawancarai menyatakan ketiadaan jalur pengembangan karir yang jelas dan sistem *reward and punishment* yang dirasa kurang transparan atau tidak adil oleh yayasan. Guru merasa bahwa pengorbanan ekstra yang mereka berikan tidak sebanding dengan imbalan atau kesempatan pengembangan profesional yang didapatkan.

Suasana kerja yang terlihat kurang bersemangat dan gairah mengajar yang memudar ini secara langsung berimplikasi pada rendahnya inisiatif, kreativitas dalam mengajar, dan daya juang guru dalam menghadapi dinamika pendidikan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas interaksi di kelas dan hasil belajar siswa.

Aspek disiplin kerja juga muncul sebagai poin krusial yang memerlukan perhatian serius dalam konteks guru di Yayasan Pesat Birrul Walidain. Dari data absensi, kami mencatat adanya peningkatan frekuensi keterlambatan masuk kelas hingga 15% dalam tiga bulan terakhir, khususnya di pagi hari, yang sering kali memicu penundaan jam pelajaran pertama dan mengganggu ritme belajar siswa. Lebih dari sekadar angka, keterlambatan ini juga berdampak pada waktu efektif belajar yang berkurang. Selain itu, observasi di lapangan menunjukkan penggunaan jam efektif mengajar untuk aktivitas non-pedagogis (misalnya menggunakan ponsel

untuk keperluan pribadi, percakapan non-edukasi yang berlebihan antar guru saat jam istirahat berlangsung lama), yang secara langsung mengurangi waktu interaksi guru-siswa yang berkualitas. Pelanggaran terhadap kode etik guru atau peraturan yayasan juga menjadi perhatian. Misalnya, kami menemukan beberapa kasus kurangnya pengawasan terhadap siswa di luar jam pelajaran resmi atau ketidakpatuhan terhadap prosedur administrasi pendidikan, seperti pengisian jurnal kelas yang tidak rutin atau keterlambatan dalam pengumpulan nilai. Kurangnya kepatuhan terhadap aturan seragam atau standar penampilan guru di lingkungan sekolah juga terlihat pada beberapa individu, mencerminkan adanya pengabaian terhadap citra profesional seorang pendidik. Masalah disiplin ini tidak hanya bersifat individual; ia menciptakan efek domino yang dapat merusak suasana akademik, menimbulkan ketidakadilan di antara guru yang patuh, dan pada akhirnya mengikis efisiensi operasional serta kepercayaan orang tua terhadap kualitas pendidikan di yayasan.

Oleh karena itu kinerja guru sangatlah penting untuk diperhatikan agar harapan dan tujuan dari yayasan dapat tercapai. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus kinerja adalah motivasi kerja dan disiplin kerja pada Yayasan Pesat Birrul Walidain. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pesat Birrul Walidain”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kerja yang dapat dilihat dari keterlambatan kehadiran.
2. Rendahnya motivasi kerja pada guru untuk meningkatkan kemampuannya.
3. Setiap tahunnya selalu ada guru yang mengundurkan diri dari Yayasan.
4. Yayasan harus memberikan pelatihan kepada guru baru.
5. Adanya tambahan biaya yang harus dikeluarkan oleh yayasan untuk melaksanakan pelatihan bagi guru baru.
6. Profesionalisme dan tingkat kesejahteraan yang rendah pada guru.

C. Batasan Masalah

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah berdasarkan pra survei yang sudah dijabarkan sebelumnya dan juga berdasarkan kajian terdahulu, maka dari kajian tersebut peneliti mendapatkan bahwa variabel yang dapat dipakai pada penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru. Maka peneliti membatasi penelitian ini pada “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pesat Birrul Walidain”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Pesat Birrul Walidain ?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Pesat Birrul Walidain ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Yayasan Pesat Birrul Walidain ?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Yayasan Pesat Birrul Walidain
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Yayasan Pesat Birrul Walidain.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Yayasan Pesat Birrul Walidain.

F. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Tujuan utama dalam pembuatan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

2. Masukan bagi Yayasan Pesat Birrul Walidain dan yayasan lainnya.

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Yayasan Pesat Birrul Walidain ataupun yayasan lainnya sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

3. **Memperkaya khasanah keilmuan**

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.

4. **Referensi dan pandangan bagi peneliti lain**

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan penelitian ini.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari skripsi ini peneliti membuat sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori. Mondy dan Martocchio tentang sumber daya manusia yang merupakan sebuah proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya serta berhubungan dengan masalah penelitian berupa, landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.