

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam tatanan organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia berperan sebagai tokoh utama dalam melaksanakan kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut (Aliffia Ori Enjarwati & Riska Fii Ahsani, 2024). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui proses perencanaan, pengembangan, kompetensi, pengawasan kinerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan guru dapat berkontribusi secara optimal dan berkelanjutan terhadap kemajuan organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan seperti sekolah.

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dibentuk untuk menciptakan situasi dan kondisi yang sesuai untuk berlangsungnya proses kegiatan belajar mengajar. Proses kegiatan belajar mengajar sendiri pada umumnya sering disebut dengan pendidikan (Simanjorang & Naibaho, 2023). Sekolah merupakan suatu organisasi yang berfungsi sebagai wadah untuk mengkoordinasikan seluruh upaya dan tindakan kolektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Dengan

demikian, organisasi di sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Kinerja guru yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individu mereka, tetapi juga pada dukungan pimpinan kepala sekolah, ketersediaan fasilitas, lingkungan yang sehat dan iklim kolaborasi yang kuat diantara seluruh staf. Efektivitas sekolah juga merupakan cerminan langsung dari sinergi antara struktur kelembagaan, upaya kolektif, dan dedikasi profesional para guru.

SMA Ya BAKII 01 Kesugihan merupakan sekolah menengah atas yang berbasis pesantren dan berada dibawah naungan Ya BAKII (Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah) yang beralamatkan di Jl. Kebon Salak No.111, Salakan, Kesugihan, Kec. Kesugihan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. SMA Ya BAKII memiliki visi mencetak generasi islam yang berahlak mulia, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu mengamalkan ajaran agama dengan tekun. Misi yang dijalankan untuk mencapai visi tersebut adalah mengembangkan program akademik berbasis kurikulum nasional, memperkaya kegiatan akademik dengan proyek penguatan profil pelajar pancasila (P5), mengembangkan karakter islami dan keterampilan abad 21, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang ramah dan berkualitas. Dalam mewujudkan visi dan misi, guru merupakan pemegang peranan paling penting sebagai sumber daya manusia utama yang mempengaruhi produktivitas sekolah. Tingkat kualitas pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru.

Adapun *Grand Theory* Pada penelitian ini menggunakan *Two-Factor Theory* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959). *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivasi. Faktor *hygiene* meliputi unsur-unsur eksternal seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, gaji, hubungan antar pegawai, pengawasan dan faktor-faktor lain yang mencegah ketidakpuasan kerja. Jika faktor *hygiene* tidak terpenuhi, maka pegawai cenderung merasakan ketidakpuasan, tetapi terpenuhinya faktor *hygiene* hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan, sehingga belum cukup untuk menciptakan motivasi atau kepuasan kerja yang mendalam. Sebaliknya, faktor motivasi meliputi aspek intrinsik seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karir, dan sifat pekerjaan itu sendiri, yang mampu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi ketika terpenuhi.

Teori Herzberg ini memusatkan perhatian pada pentingnya faktor pekerjaan, kekuatan internal dan motivasi guru. Disiplin kerja disini masuk secara khusus dalam aspek pengawasan sebagai elemen utama faktor keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan yang tidak optimal cenderung mengakibatkan pelanggaran disiplin kerja, seperti keterlambatan absensi guru, keterlambatan dalam memulai pembelajaran, serta penurunan mutu pembelajaran yang berdampak langsung pada prestasi siswa. Guru merupakan panutan bagi para siswa di sekolah, sehingga sudah seharusnya guru memiliki disiplin kerja yang baik. disiplin kerja adalah

upaya-upaya untuk mengendalikan perilaku, kesadaran dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau lembaga (Arinka Dwi Azahra, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hermanto & Ikraam, 2025) menyimpulkan bahwa hasil pengujian disiplin kerja berperan penting dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan terkontrol merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, kelancaran operasional dan pelayanan pendidikan. Dalam hal ini SMA Ya Bakii Kesugihan merupakan salah satu wadah pendidikan untuk membangun disiplin kerja bagi para guru agar terus berkembang.

Kinerja guru diukur dari efektivitas mereka dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, termasuk interaksi dengan siswa dan rekan kerja. Dijelaskan juga dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 menyebutkan bahwa :

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian

dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Dalam mencapai kualitas kinerja guru yang baik, motivasi juga merupakan motor penggerak utama yang menentukan sejauh mana seorang guru mampu mendedikasikan dirinya terhadap tugasnya. Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau terlibat dalam suatu kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan (Ramdhona dkk., 2022). Menurut (Putri dkk., 2020) ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, termasuk aspek sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, pendapatan dan gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, infrastruktur, teknologi dan peluang untuk berprestasi.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat dkk., 2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana semakin tinggi dorongan dan motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai setelah memenuhi tugasnya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik secara kuantitas maupun kualitasnya (Hosaini dkk., 2023). Semua kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan harus dilakukan bersama-sama oleh manajemen dan seluruh anggota organisasi (guru) dalam bentuk motivasi kerja guru yang dapat dicapai

melalui berbagai cara, seperti hubungan antar rekan kerja, pembentukan tim kerja (*team work*), pengembangan SDM, kegiatan rekreasi dan lain-lain.

Keberhasilan kinerja guru didukung oleh disiplin kerja dan motivasi itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ibu Waka Kurikulum dan Guru di SMA Ya Bakii Kesugihan, peneliti mendapatkan informasi tentang disiplin kerja guru, motivasi, serta kinerja guru. Beberapa permasalahan yang sering terjadi di SMA Ya Bakii Kesugihan misalnya dari aspek disiplin kerja, secara umum tingkat kedisiplinan guru di SMA Ya Bakii Kesugihan dapat dikategorikan cukup baik, namun masih ditemukan beberapa guru yang kerap hadir terlambat, pulang sebelum waktunya dan terdapat beberapa guru yang rangkap jabatan, kondisi ini dapat menyebabkan terpecahnya fokus dan energi guru dalam menjalankan tugas pokok sebagai tenaga pendidik. Adapun masalah faktor motivasi kerja guru, diperoleh informasi bahwa seluruh guru SMA Ya Bakii Kesugihan berstatus sebagai tenaga honor dan tidak ada yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kondisi ini menimbulkan keterbatasan dalam peluang pengembangan karir serta jaminan kesejahteraan jangka panjang. Hal ini tentunya berpotensi mengurangi kinerja sekolah dalam mencapai tujuannya. Salah satunya terlihat dari data penerimaan siswa melalui jalur Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi (SNBP) menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah siswa SMA Ya Bakii Kesugihan yang diterima melalui jalur SNBP, yakni dari 13 siswa pada tahun 2025 menjadi

hanya 8 siswa pada tahun 2026. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses pendidikan yang perlu dikaji lebih mendalam.

Dalam hal ini, berdasarkan penjelasan dan fenomena diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Ya Bakii Kesugihan**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitin ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.
2. Untuk mngetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup dua variabel bebas (X), yaitu disiplin kerja sebagai (X_1) dan motivasi sebagai (X_2). Adapun kinerja guru pada penelitian ini berfungsi sebagai satu variabel terikat (Y), dengan guru yang bekerja di SMA YA BAKII Kesugihan sebagai objek penelitiannya.

E. Manfaat Penelitian

Harapannya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang luas dan berkontribusi secara signifikan bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya yaitu:

1. Manfaat teoritis

Harapannya temuan dari penelitian ini dapat menambah wawasan, memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan sumber informasi tentang konsep-konsep dan teori pada ilmu pengetahuan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gagasan terhadap produktivitas kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Organisasi

Diharapkan kajian ini dapat bermanfaat menjadi bahan evaluasi dan tambahan wawasan mengenai seberapa jauh pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru untuk mewujudkan visi dan misi bersama yang lebih baik.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat pembelajaran tentang menggali lebih dalam mengenai suatu topik, menemukan sudut pandang yang berbeda dan menghasilkan gagasan-gagasan baru.