

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu sarana penting bagi organisasi untuk mencapai berbagai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian yang sangat penting dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi tidak hanya persoalan tentang bahan mentah, alat-alat kerja dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang pada dasarnya adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Tenaga pendidik atau kependidikan adalah sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan. SDM tersebut memiliki peran strategis utamanya dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai keilmuan dari lulusan suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah, pengawas, guru, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu instansi pendidikan.

SMP YASIH merupakan salah satu sekolah dikota Bogor, dimana dari waktu ke waktu melakukan berbenah diri agar kualitas pendidikan dapat meningkat dan menciptakan lulusan yang mampu bersaing dan bertahan di era globalisasi ini. Dengan basic sebagai Islamic Boarding School, SMP YASIH mempunyai beragam program keagamaan, dimulai dari solat dhuha sebelum pembelajaran, program muhadatsah (pembagian kosa-kata), dan diakhiri dengan solat dzuhur berjamaah.

Agar semua program dapat berjalan dengan semestinya, tentunya perlu ditunjang dengan SDM yang memadai dan juga berkualitas. Guru sebagai aplikator, fasilitator, pembimbing, motivator, dan demonstrator harus mampu membimbing anak muridnya untuk mengikuti semua program yang sudah disediakan disekolah. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari motivasi yang diberikan sekolah. Dalam 1 tahun terakhir kinerja guru mengalami penurunan motivasi, dimana tidak sedikit guru yang melalaikan

kewajibannya dalam mengajar.karna penurunan motivasi tersebut kedepannya bukan hanya sekolah yang dirugikan tapi akan berakibat ke murid juga bahkan ke orangtua.

Tabel 1.1 Data kehadiran guru dari juli 2022 – januari 2023

No	Nama Guru	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Fahmi Fauzan I, S.Pd	85%	80%	86%	95%	80%	95%	95%
2	Jamaludin, SE	90%	95%	85%	95%	96%	98%	95%
3	Dra. Siti Nurlela	98%	98%	96%	95%	99%	99%	90%
4	Heru Hermawan, SE	85%	80%	85%	90%	90%	75%	85%
5	Siti Maryam, S.Pd	95%	90%	90%	96%	85%	83%	85%
6	Iwan Setyawan, SE	90%	85%	87%	82%	88%	85%	90%
7	Drs.Syafriedi	50%	64%	85%	70%	50%	75%	46%
8	Eneng Masruroh, SH	85%	87%	87%	80%	85%	90%	95%
9	Fajar lina Lubis, S.Pd	80%	80%	90%	87%	84%	95%	90%
10	Lia Mulyani, S.Hum	90%	96%	80%	85%	80%	88%	95%
11	Muh. Hudori, SS	90%	95%	87%	87%	95%	98%	95%
12	Nita Nurfajriah ulum,S.mat	50%	78%	90%	87%	96%	87%	90%
13	Ratni Kurnia hadi, S.Si	60%	80%	85%	76%	87%	90%	85%
14	Yazid Ali hamdi	95%	97%	90%	91%	88%	90%	96%
16	Abdul Muhsyidin, S.Pd	87%	85%	89%	92%	95%	90%	87%
17	Dendi Wijaya	78%	70%	95%	87%	85%	97%	87%
18	Drs. Islahul Ulum, M,Si	80%	70%	50%	82%	70%	80%	74%
19	Ibnu Hajar Haetami, S.Pd	80%	85%	96%	87%	80%	84%	90%
20	M Khudri, S.Pd	70%	76%	87%	80%	83%	95%	94%
21	Rizki rahmawati	80%	84%	95%	84%	80%	87%	90%
22	Siti Khodijah, S.Pd	96%	90%	94%	98%	90%	98%	96%
23	Heri Sabtono, S.Pdi	80%	78%	85%	80%	90%	95%	85%
24	Heru Hoerudin	90%	95%	87%	80%	84%	96%	97%
25	Imas Darojatul Ulya	87%	90%	97%	87%	90%	95%	97%
26	Mila Suhaila Assifa	88%	85%	90%	96%	96%	98%	90%
27	Hilmatul Ajizah, S.Pd	70%	78%	90%	85%	88%	90%	70%
28	Ibnu Sina, S.Pd	70%	75%	85%	75%	75%	95%	70%
29	Anas	70%	65%	85%	80%	80%	95%	85%
30	Darmawati, S.Pd	80%	75%	90%	80%	75%	95%	90%

Sumber : SMP YASIH kota Bogor, Tabel persentase kenadiran guru dari juli 2022-januari 2023

Sekolah harus memperhatikan faktor yang menjadi motivasi yang ada pada setiap guru. Dengan faktor motivasi yang tepat maka guru akan mengoptimalkan kemampuannya agar dapat memberikan yang terbaik kepada para siswa.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Guna memberikan dorongan terhadap produktivitas kerja, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai imbalan bagi para anggota organisasi (Siagian, 2016: 268)

Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Agar guru dapat bekerja dengan baik, kebutuhan psikologisnya pun harus terpenuhi, yaitu dengan fasilitas yang memadai dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP YASIH kota Bogor dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Insentif, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP YASIH Kota Bogor.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Adanya keterlambatan pembayaran insentif guru, sehingga menurunkan motivasi guru dalam proses belajar mengajar.
2. Kurangnya kontrol kegiatan keagamaan sehingga guru tidak memiliki tanggung jawab akan kegiatan tersebut.
3. Tidak adanya sanksi bagi guru yang kurang disiplin dalam proses kegiatan belajar mengajar.
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat guru merasa tidak nyaman dalam proses kegiatan belajar mengajar.
5. Kurangnya fasilitas sekolah membuat guru kesulitan mengajar.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di SMP YASIH Kota Bogor menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh insentif, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara simultan insentif, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor?
2. Apakah secara parsial insentif, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor?

4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

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

1. Apakah secara simultan insentif, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor?
2. Apakah secara parsial insentif, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP YASIH Kota Bogor?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut;

1. Dapat digunakan sebagai masukan untuk sekolah khususnya yang berhubungan dengan pemberian insentif oleh manajemen yayasan atau sekolah.
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan pengaruh insentif, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

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, jurnal serta rujukan 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, informasi melalui internet, dan rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.