

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Andriani *et al.*, (2022) Mengemukakan Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Jadi secara menyeluruh, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan Erin, 2019)

Setiap Tindakan berhubungan dengan SDM. Sumber Daya Manusia akan terus berkembang. Perluasan sumber daya manusia ini akan berdampak pada organisasi dan masyarakat. SDM di sekolah, tanpa sumber daya manusia yang

kompeten, semua infrastruktur tidak berguna. Tujuan pembangunan bangsa dan negara membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Menurut kerangka pemikiran ini, Suatu negara tidak dapat maju kecuali warganya memperoleh pendidikan yang baik (Siregar *et al.*, 2022). Kinerja Guru dan kepala sekolah dianggap sebagai orang terbaik untuk meningkatkan kualitas pendidikan karena langsung terpengaruh oleh hasilnya. kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik, serta iklim yang ada disekolah (Hamsah *et al.*, 2019).

Disiplin Kerja menurut Pranitasari dan Khotimah (2021) adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Ini jelas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya adalah terganggunya proses belajar mengajar di sekolah. Akibat dari guru yang tidak masuk kerja, atau datang terlambat atau meninggalkan jam-jam pelajaran maka banyak komplain dari peserta didik tentang layanan pendidikan yang mereka terima yang berdampak pada tingkat kedisiplinan siswa baik pada jam masuk pelajaran atau tingkat pelanggaran pada tata tertib sekolah yang sering dilakukan.

Tabel 1.1 Jumlah guru yang hadir ke sekolah periode 2022 - 2023

| Daftar Hadir Karyawan Tahun 2022 | | | | | |
|----------------------------------|-----------|------|-------|-------|-------|
| No | Bulan | Cuti | Sakit | Alpha | Hadir |
| 1 | Januari | 3 | 4 | 5 | 93 |
| 2 | Februari | 5 | 3 | 3 | 94 |
| 3 | Maret | 3 | 3 | 4 | 95 |
| 4 | April | 4 | 4 | 3 | 94 |
| 5 | Mei | 4 | 5 | 3 | 93 |
| 6 | Juni | 5 | 3 | 2 | 95 |
| 7 | Juli | 3 | 5 | 4 | 93 |
| 8 | Agustus | 5 | 6 | 3 | 91 |
| 9 | September | 3 | 4 | 5 | 93 |
| 10 | Oktober | 3 | 6 | 4 | 92 |
| 11 | November | 4 | 3 | 3 | 95 |
| 12 | Desember | 5 | 4 | 2 | 94 |

| Daftar Hadir Karyawan Tahun 2023 | | | | | |
|----------------------------------|-----------|------|-------|-------|-------|
| No | Bulan | Cuti | Sakit | Alpha | Hadir |
| 1 | Januari | 8 | 5 | 9 | 83 |
| 2 | Februari | 6 | 8 | 8 | 83 |
| 3 | Maret | 8 | 7 | 5 | 85 |
| 4 | April | 9 | 8 | 7 | 81 |
| 5 | Mei | 6 | 6 | 9 | 84 |
| 6 | Juni | 7 | 9 | 6 | 83 |
| 7 | Juli | 8 | 7 | 7 | 83 |
| 8 | Agustus | 5 | 9 | 9 | 82 |
| 9 | September | 7 | 9 | 6 | 83 |
| 10 | Oktober | 8 | 6 | 8 | 83 |
| 11 | November | 9 | 8 | 9 | 79 |
| 12 | Desember | 7 | 9 | 9 | 80 |

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah guru yang tidak hadir dari tahun 2022 –2023 mengalami *fluktuasi*. Namun pada tahun 2023 jumlah guru yang tidak hadir presentase lebih besar dari 2022. Adanya beberapa guru yang tidak hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja guru terhadap organisasi relatif rendah. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay *et al.*, 2019). Produktivitas Kinerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Sismayadi *et al.*, 2023).

Peneliti melakukan observasi awal di Sekolah BPK Penabur Jakarta Kelapa Gading Hibrida dan wawancara awal dengan beberapa karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida untuk kualitas pendidikannya masih fluktuatif, yang disebabkan oleh kinerja guru belum menunjukkan kinerja yang diharapkan. masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan atau kurang dari target, para guru mengajar hanya memberi tugas dan tidak mengawasi siswa pada saat jam pelajaran berlangsung hal itu akan berdampak kurang baik bagi siswa karena guru adalah seorang panutan bagi para siswa disekolah (Aini and Syamwil, 2020).



Gambar 1.1 Grafik Kinerja guru periode 2022 – 2023

Fenomena lainnya yang terjadi di BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida, 105 guru di setiap bulan masih ada guru yang tidak masuk serta peningkatan keterlambatan yang dilakukan oleh sejumlah guru. Hal ini mengakibatkan kekosongan jam pembelajaran untuk siswa pada saat guru tidak hadir sesuai waktu yang telah dijadwalkan. Pencapaian prestasi siswa juga menjadi tidak maksimal dengan melihat keadaan yang demikian itu, maka sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang professional dan mempunyai motivasi kerja tinggi.

Motivasi kerja yang tinggi merupakan keharusan, karena mereka akan dapat melaksanakan tugasnya secara penuh tanggung jawab (Hidayat *et al.*, 2023). Motivasi kerja guru erat kaitannya dengan dorongan dari dalam dan dari luar diri guru. seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menghadapi dan berperan dalam situasi apapun dan mampu merefleksikan seluruh kompetensi dan kapasitas yang dimiliki dalam menghadapi tantangan dan berbagai situasi kerja (Jainiyah *et al.*, 2023).

Motivasi adalah keadaan psikologis yang mendorong, menggerakkan dan mengarahkan dan membimbing perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu melekat terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, tujuan individu dan tujuan dari setiap anggota organisasi (Meutia, K. I., Narpati, B., & Sudiantini, 2022). Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut, maka dilakukan penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara

optimal. Berdasarkan latar belakang diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul: **“Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, tujuan yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida ?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida ?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja, dan model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

b. Bagi BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya

c. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Untuk menambah referensi dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja dan sumber daya manusia.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini adalah meneliti variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida.

1.6 Sistematika Penelitian

Bab I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

Bab IV Pembahasan

Berisi tentang deskripsi objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisi data dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

Bab V Kesimpulan

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.