

# **BAB I**

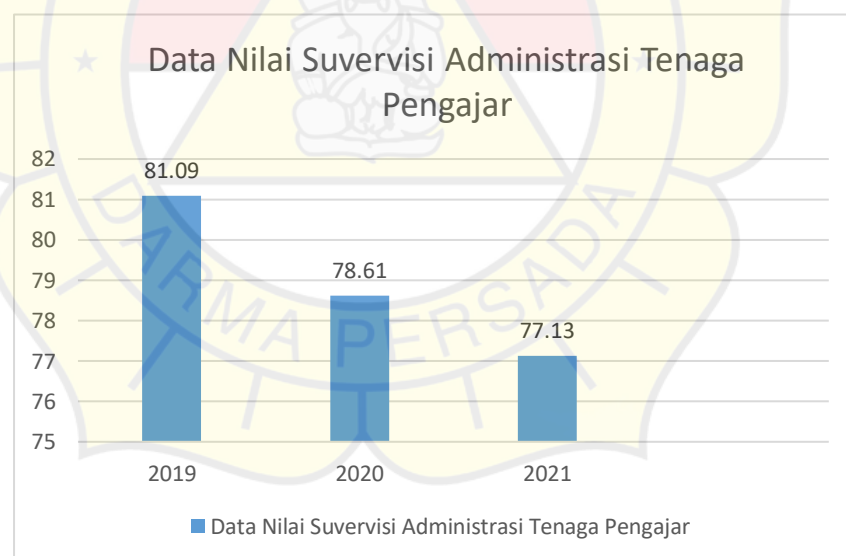
## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perlu kita ketahui beberapa tahun terakhir Indonesia terkena dampak pandemi COVID-19 dan telah memberikan kompleksitas masalah yang begitu berat. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi atau instansi dimana kita harus siap dengan adanya perubahan demi menjaga dan meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi dan instansi memerlukan sumber daya manusia yang siap akan hal tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi atau instansi, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. Hal ini menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi, salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi.

Saat ini proses kegiatan pada organisasi atau instansi harus mengalami perubahan yang signifikan salah satunya dalam pembelajaran yang biasanya dilakukan secara tatap muka diubah menjadi metode daring dan luring menyebabkan turunya pengawasan guru terhadap siswa yang mempengaruhi kinerja guru serta kedisiplinan waktu terus menurun. Maka perlunya peningkatan terhadap Sumber Daya Manusia (Tenaga pengajar) yang dimana siap dalam menghadapi perubahan salah satu yang penting dalam sebuah instansi atau sekolah adalah Sumber Daya Manusia yang memadai untuk melakukan kegiatan pembelajaran.



Sumber : Yayasan Kihajar Dewantara kota Bekasi

Gambar 1. 1  
Data Nilai Supervisi Administrasi Tenaga Pengajar

Berdasarkan penjelasan tabel 1.1 yang penulis dapat dalam melakukan wawancara dengan waka kurikulum penulis mendapat data supervisi

administrasi tenaga pengajar menjelaskan bahwa kinerja tenaga pengajar mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari tahun 2019 sampai tahun 2021 dengan nilai pada tahun 2019 yaitu sebesar 81.09, tahun 2020 sebesar 78.61, dan pada tahun 2021 sebanyak 77.13 terjadi penurunan pada setiap tahunnya.

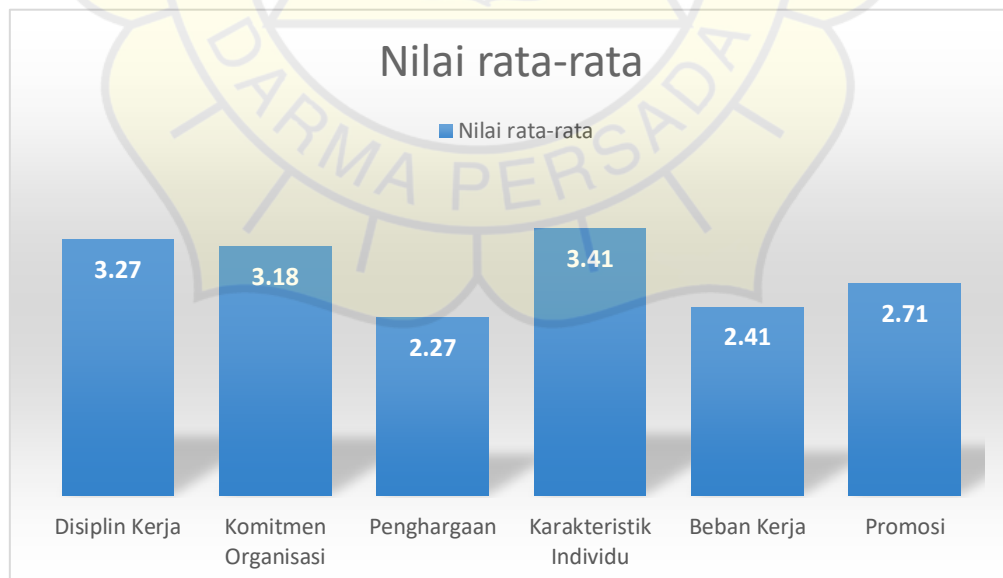
Kinerja yang efektif merupakan salah satu tujuan dari setiap organisasi dan instansi dalam menciptakan kinerja yang efektif maka perlunya kedisiplinan dari setiap orang yang ada dalam organisasi. Disiplin di tempat kerja memainkan peran penting dalam pertumbuhan individu dan perusahaan tempat mereka bekerja dengan membantu lembaga memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan. Disiplin seseorang akan mengikuti aturan yang berlaku demi terciptanya kondisi yang kondusif dan teratur. menurut Sinaga dkk (2020:5) Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang dapat dievaluasi berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka. Sebagaimana dalam penelitian Bactiar Arifudin Husain Vol 1 pada 1 Juli 2018 berjudul Pengaruh Disiplin kerja pada Berdasarkan hasil penelitian PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yakni sebesar 60,8%, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja merupakan hasil dari peningkatan disiplin kerja.

Kinerja yang dilakukan Tenaga Pengajar pada saat ini sangat berpengaruh dalam proses pengajaran dimana tenaga pengajar harus memberikan tenaga ekstra dalam melaksanakan pembelajaran untuk

mendapatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja tenaga pengajar yang baik memerlukan komitmen organisasi yang tinggi dari setiap tenaga pengajar supaya dalam melaksanakan proses pembelajaran tenaga pengajar harus mengorbankan lebih banyak waktu untuk mempersiapkan pembelajaran yang akan dilakukan diluar beban jam mengajar agar terciptanya kondisi belajar dengan persiapan yang baik. berdasarkan tingginya jumlah angka jumlah penurunan tenaga pengajar sangat dibutuhkan komitmen organisasi untuk menjaga stabilitas kinerja. Menurut Hatmoko (2015:695) Komitmen Organisasional merupakan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya, melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi tersebut. Karakteristik individu dari seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan seorang tenaga pengajar dimana dapat kita lihat apa bila perbedaan bahasa dimana secara tidak sadar tenaga pengajar sering mengungkapkan bahasa daerah yang dimana siswa-siswi tidak paham akan memperlambat proses pengajaran yang dilakukan. Menurut Winardi (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, bangsa. jenis kelamin dan lainnya dapat mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap kepribadian, belajar dan motivasi. Karakteristik itu sendiri berberda-beda dalam setiap individu. Karena ada banyak aspek yang memengaruhi bagaimana fitur terbentuk, keluarga adalah salah satu yang

paling penting. maka untuk menciptakan karakteristik individu yang sesuai dengan organisasi atau perusahaan dibangunnya berbagai macam bidang sekolah dengan tingkatan yang berbeda dan penjurusan yang beragam guna menciptakan karakteristik individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi. Oleh karena itu jika disiplin kerja di terapkan pada organisasi atau instansi maka karyawan yang berkerja akan menumbuhkan komitmen organisasi serta karakteristik individu dan secara bertahap menumbuhkan kinerja yang tinggi.

Penulis melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 20% dari populasi yaitu 65 yaitu 17 tenaga pengajar mengenai, disiplin kerja, komitmen organisasi, karakteristik individu dan kinerja tenaga pengajar dapat di pahami diagram yang diolah pada gambar 1.2 dibawah ini :

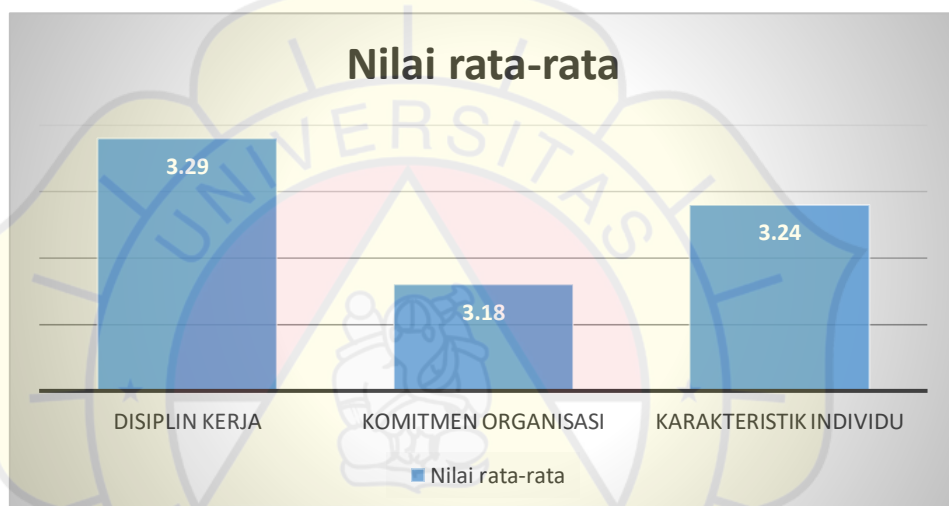


Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1. 2 Diagram Tanggapan Responden Pra Survei

Berdasarkan gambar 1.2 dari ke enam variabel yang penulis ajukan kepada responden dapat dilihat bahwa nilai tertinggi terdapat pada variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan Karakteristik individu. Maka penulis akan menggunakan 3 variabel tersebut sebagai penelitian terhadap kinerja tenaga pengajar dapat dilihat pada diagram dibawah 1.3 dibawah ini :

Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2022



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1. 3 Niai dari 3 variabel tertinggi tanggapan responden

Berdasarkan gambar 1.3 dapat di interprestasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan variabel disipin menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,29 mengidentifikasi bahwa disiplin kerja dari tenaga pengajar tergolong sangat tinggi dapat diartikan bahwa tenaga pengajar mempunyai tingkat disiplin yang baik, selanjutnya variabel komitmen organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3.18 mengidentifikasi tergolong tinggi mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi tenaga pengajar tergolong tinggi

mengartikan komitmen organisasi tinggi, kemudian responden untuk karakteristik individu dengan nilai sebesar 3.24 mengidentifikasi karakteristik individu tergolong sangat baik mengidentifikasi karakteristik yang dimiliki tenaga pengajar sangat baik dalam melakukan pembelajaran.

Permasalahan dari tingginya respon terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi dan karakter individu mengalami permasalahan pada setiap dimensinya dari dimensi disiplin kurangnya ketaatan terhadap aturan perilaku dalam berkerja, dimana menyebabkan kurangnya efektivitas dalam melakukan pembelajaran. Dimensi komitmen organisasi terdapat permasalahan terhadap komitmen berkelanjutan dimana dari tenaga pengajar sering merasa kurang akan gaji yang mereka terima. Sedangkan pada karakteristik individu terdapat permasalahan pada dimensi persepsi yang dimiliki pada setiap tenaga pengajar belum semuanya memiliki tujuan yang sama dengan organisasi tersebut menyebabkan banyak tenaga pengajar hanya sebatas memberikan materi didalam kelas.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja tenaga pengajar rendah meskipun disiplin kerja, komitmen individu dan karakteristik individu tergolong tinggi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR YAYASAN KHAJAR DEWANTARA”**.

## **1.2 Perumusan masalah, Batasan, dan Identifikasi**

### **1.2.1 Identifikasi**

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, Identifikasi masalah yaitu :

1. Disiplin kerja tenaga pengajar sangat tinggi, namun masih ada masalah dari ketaatan pada peraturan.
2. Komitmen organisasi rata-rata tenaga pengajar sudah baik, namun dalam komitmen berkelanjutan masih rendah.
3. Karakteristik individu tenaga pengajar baik, namun persepsi yang dimiliki tenaga pengajar masih rendah

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih terarah, sempurna, dan mendalam. Oleh karena itu, penulis memandang masalah penelitian yang dikeluarkan perlu dibatasi variabel-variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini hanya pada masalah pada variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Kihajar Dewantara.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berikut ini dapat dikemukakan dalam penelitian ini berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan :



1. Apakah kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi tenaga pengajar pada Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja tenaga Pengajar Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap tenaga pengajar Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap tenaga pengajar Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Arah atau tujuan yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian selesai dikenal sebagai tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencapai tujuan penelitian.:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap tenaga pengajar di Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap tenaga pengajar di Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap tenaga pengajar di Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat teoritis dan praktis berikut ini diharapkan dapat diperoleh penulis sebagai hasil penelitian ini: Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pemahaman manajemen tentang sumber daya manusia, khususnya berkenaan dengan dampak sifat individu, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja staf pengajar. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat yang bermanfaat berikut ini.:

1. Bagi penulis

Diharapkan temuan penelitian ini akan memberikan informasi berharga kepada penulis tentang disiplin kerja, komitmen organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengajar di Yayasan Kihajar Dewantara..

2. Bagi oraganisasi atau perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja tenaga pendidik pada Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi.