

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai industri di era komputer dan internet saat ini. Untuk menciptakan generasi yang mampu dan berdaya saing, kualitas pendidikan harus ditingkatkan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tidak terbendung. Kinerja guru adalah komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki tanggung jawab besar untuk membuat proses belajar mengajar yang menyenangkan dan berkualitas tinggi. Akibatnya, penting untuk memahami komponen yang mempengaruhi kinerja guru. Guru membantu siswa mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan nilai karakter. Dalam kasus ini, pendidik tidak hanya menekankan aspek akademik tetapi juga pengembangan manusia.

Sangat penting bahwa guru memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu negara. Kualitas guru tidak hanya memengaruhi proses pengajaran tetapi juga perkembangan intelektual, emosional, dan sosial siswa. Guru yang berkualitas menciptakan Pengalaman belajar yang menarik dan menyenangkan, yang secara signifikan meningkatkan hasil belajar siswa.

Laporan UNESCO (2020) menyatakan bahwa untuk mencapai kualitas pendidikan, guru harus aktif, berdedikasi, dan terus meningkatkan

kemampuannya. Oleh karena itu, guru dianggap berkualitas jika: (1) Mengembangkan potensi siswa: Guru mampu memahami berbagai kebutuhan belajar siswa dan menyesuaikan metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan tersebut. (2) Meningkatkan prestasi akademik: Penelitian Bank Dunia menunjukkan bahwa siswa yang diajar oleh guru berkualitas tinggi mencapai hasil akademik yang lebih baik dibandingkan siswa yang tidak diajar oleh guru berkualitas tinggi. (3) Membangun karakter siswa: Guru berkualitas tinggi membantu siswa tumbuh menjadi karakter.

Peningkatan kualitas guru menghadapi banyak tantangan, khususnya di negara-negara berkembang. Permasalahan utama adalah kurangnya pelatihan, fasilitas yang buruk, dan kurangnya motivasi. Lebih dari 40% guru di Indonesia masih membutuhkan pelatihan, menurut data

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia (2023). Oleh karena itu, untuk memperbaiki sistem pendidikan, investasi pada kualitas guru harus menjadi prioritas utama. Kualitas ini termasuk pelatihan rutin, peningkatan taraf hidup guru, dan peningkatan efektivitas pekerjaan mereka. Hanya dengan cara inilah kita dapat mencapai tujuan pendidikan nasional dan meningkatkan kehidupan masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah Disiplin kerja adalah komponen lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan sekolah serta melaksanakan tanggung jawabnya. Guru yang disiplin akan menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan rencana.

Disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan budaya kerja yang produktif, menurut Ghozali (2009). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo pada tahun 2018 menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif pada kinerja guru di sekolah/madrasah.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2019:334), etos kerja dapat didefinisikan sebagai seseorang yang bersedia mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku di suatu organisasi atau lembaga. Kepatuhan mereka terhadap peraturan atau prosedur organisasi adalah bukti pembelajaran mereka. Pembelajaran yang baik datang dari diri sendiri, bukan dari kelompok orang lain. Anda akan lebih mudah mengikuti semua aturan saat ini jika Anda belajar dari dalam. Agustina (2019:89) mengatakan bahwa belajar kerja adalah sikap menaati peraturan dan peraturan perusahaan untuk membantu karyawan menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tingkat kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, aturan kerja, dan etika profesional adalah beberapa indikator kinerja pegawai.

Selain itu Pengalaman kerja adalah segala aktivitas profesional yang pernah dilakukan seseorang, termasuk pekerjaan penuh waktu, paruh waktu, magang, atau kerja sukarela. Pengalaman kerja memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan membangun reputasi profesional. Pengalaman kerja terkait dengan kemampuan dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang ditugaskan. Pengalaman kerja dapat dilihat tidak hanya dalam hal keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga dalam hal pengalaman orang-orang dengan pengalaman

kerja dan lamanya waktu mereka bekerja di sebuah institusi. Selain ditinjau lamanya bekerja yang dimiliki seorang karyawan pengalaman kerja juga dapat ditinjau melalui kenaikan jenjang karir. Kenaikan jenjang karir tersebut menandakan kematangan pengalaman yang dimiliki karyawan dan penguasaan keterampilan yang semakin meningkat.

Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam kelangsungan hidup sebuah bisnis atau institusi pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemilik bisnis atau institusi pendidikan untuk memperhatikan bahwa Pengalaman kerja yang banyak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pendidik. Segala sesuatu di Pengalaman kerja seseorang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan institusi pendidikan yang berkualitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen and Rahmadhani 2020).

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, Pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka guna menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pegawai mendapat perhatian serius.

Selain Disiplin kerja, Pengalaman kerja salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah gaji sering kali menjadi pemicu

rendahnya motivasi dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa gaji mereka tidak sebanding dengan tanggung jawab atau beban kerja cenderung kurang berkomitmen dan berpotensi mencari pekerjaan lain yang menawarkan kesejahteraan lebih baik. Masalah ini, jika tidak segera ditangani, dapat meningkatkan turnover pegawai, yang pada akhirnya akan memengaruhi keberlangsungan organisasi.

Dalam konteks MAN 2 Lamongan, penelitian tentang bagaimana disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Gaji memengaruhi kinerja guru menjadi sangat relevan. Ini disebabkan oleh kebutuhan untuk memahami sejauh mana disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Gaji yang diterapkan saat ini mampu mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Gaji berdampak pada kinerja guru di MAN 2 Lamongan. Dengan mengetahui dampak ini, manajemen madrasah dapat mengambil tindakan yang tepat untuk memperbaiki dan meningkatkan hubungan antara disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Gaji. Visi dan misi Madrasah, nilai-nilai yang dianut, aturan dan kebijakan yang berlaku, dan hubungan antar anggota organisasi adalah beberapa elemen disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Gaji yang akan diteliti. Penelitian ini juga akan menyelidiki bagaimana komponen-komponen tersebut berdampak pada motivasi untuk bekerja, tingkat kepuasan dengan pekerjaan, dan produktivitas guru.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis tetapi juga memiliki nilai praktis yang dapat diterapkan di lapangan. Diharapkan

penelitian ini akan membantu MAN 2 Lamongan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, menciptakan Pengalaman kerja yang mendukung, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi sekolah lain yang ingin membangun budaya organisasi yang positif dan berhasil.

Adanya perbedaan pengalaman kerja antar pegawai menciptakan kesenjangan dalam kualitas pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengalaman lebih sedikit sering kali membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami tugas mereka dibandingkan dengan pegawai yang lebih senior. Hal ini dapat menghambat efisiensi kerja secara keseluruhan.

Kinerja pegawai yang rendah akibat permasalahan di atas dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada siswa. Hal ini dapat memengaruhi kepuasan orang tua dan masyarakat terhadap MAN 2 Lamongan, sehingga pada akhirnya menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan ini, seperti meningkatkan disiplin kerja, memberikan pelatihan untuk mengatasi kesenjangan pengalaman kerja, serta meninjau ulang kebijakan gaji agar lebih adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai.

Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja pegawai di Pengalaman pendidikan, khususnya di MAN 2 Lamongan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja,

pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja pegawai MAN 2 Lamongan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai MAN 2 Lamongan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di MAN2 Lamongan?
2. Apakah variabel Pengalaman Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di MAN2 Lamongan?
3. Apakah variabel Gaji berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di MAN2 Lamongan?
4. Apakah variabel-variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai MAN 2 Lamongan?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini, karena terlalu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah: memfokuskan pembahasannya pada pengaruh Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji terhadap kinerja para pegawai di MAN 2 Lamongan. Istilah pegawai dalam penelitian ini adalah semua guru di MAN 2 Lamongan.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui variabel Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di MAN 2 Lamongan
2. Untuk mengetahui variabel Pengalaman Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di MAN2 Lamongan.
3. Untuk mengetahui variabel Gaji berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di MAN2 Lamongan.
4. Untuk mengetahui variabel-variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai MAN 2 Lamongan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1.5.1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan kepala madrasah dalam mengembangkan model penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai MAN 2 Lamongan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

1.5.2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 2 Lamongan.

1.5.3. Secara Akademis sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia / tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 2 Lamongan.