

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai kesuksesan, sumber daya manusia merupakan aset paling penting dan berharga dalam sebuah organisasi. Kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada peran sumber daya manusianya sebagai faktor keunggulan utama. Kesuksesan organisasi tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi canggih, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia yang memiliki pemikiran kreatif, empati, keterampilan, serta pengetahuan yang relevan dalam menjalankan organisasi tersebut. Dalam konteks ini, guru menjadi komponen utama dari sumber daya manusia yang berperan vital dalam keberhasilan institusi pendidikan. Guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai inspirator, inisiator, dan pengarah yang memastikan proses pembelajaran berjalan efektif untuk mencetak generasi berkualitas.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin tinggi. Guru, sebagai bagian penting dari sumber daya manusia di sektor pendidikan, dituntut untuk tidak hanya menguasai materi pelajaran tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Namun, tantangan yang dihadapi banyak guru, seperti kesulitan mempertahankan komitmen kerja, disiplin dan motivasi kerja, menunjukkan pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam organisasi pendidikan.

Manajemen SDM yang baik berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengelola beban kerja secara adil, serta memberikan penghargaan yang layak atas kinerja guru. Strategi seperti pelatihan dan pengembangan, program penghargaan, dan komunikasi yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi dan komitmen guru. Dengan pendekatan manajemen SDM yang tepat, organisasi pendidikan dapat memastikan bahwa guru tetap termotivasi dan produktif, sehingga mampu memenuhi tuntutan kualitas pendidikan di era yang terus berubah ini.

Menurut Madjid (dalam Hayati et al., 2020) sejumlah penelitian mengenai guru menunjukkan bahwa selain kompetensi profesional, aspek lain yang tidak kalah penting adalah komitmen, disiplin, dan motivasi kerja. Kinerja guru akan optimal jika mereka memiliki dedikasi dan komitmen tinggi terhadap tugas mengajar, mampu menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, disiplin dalam menjalankan tugas mengajar maupun tanggung jawab lainnya, serta menunjukkan kreativitas dalam proses pembelajaran.

Komitmen kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu institusi pendidikan. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung menjalankan tugasnya secara profesional, menunjukkan

dedikasi terhadap peran dan tanggung jawabnya, serta berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan sekolah. Komitmen ini tidak hanya tercermin dari kehadiran fisik, tetapi juga dari sikap, perilaku, dan keterlibatan guru dalam berbagai aspek kegiatan pendidikan, baik di dalam maupun di luar kelas.

Namun, berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa guru dan staf di SMK Boash One, ditemukan bahwa terdapat sejumlah tantangan yang mempengaruhi tingkat komitmen kerja sebagian guru. Beberapa guru tidak melaksanakan kewajibannya secara profesional, seperti sering tidak masuk tanpa alasan jelas, tidak menyusun rencana pembelajaran, serta menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap program-program yang telah dirancang oleh sekolah. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada turunnya kualitas pembelajaran, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kurang kondusif di lingkungan sekolah.

Fenomena tersebut mencerminkan adanya ketidakseimbangan dalam pelaksanaan peran dan tanggung jawab di antara tenaga pendidik. Rendahnya komitmen kerja guru turut berkontribusi pada melemahnya koordinasi, semangat kolegialitas, dan efektivitas implementasi program-program sekolah. Hal ini tentunya menghambat pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh, termasuk dalam pengembangan potensi siswa baik dari segi akademik, karakter, maupun keterampilan sosial dan kepemimpinan.

Melihat pentingnya peran guru dalam memajukan institusi pendidikan, perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai tingkat komitmen kerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Pemahaman yang mendalam terhadap persoalan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas kinerja guru di SMK Boash One.

Untuk mendukung pemahaman mengenai tingkat partisipasi guru dalam kelembagaan khususnya rapat rutin sekolah, berikut disajikan kehadiran guru dalam rapat yang diperoleh dari dokumentasi internal sekolah :

Tabel 1.1 Kehadiran Rapat

No.	Tahun	Rapat	Jumlah Guru	Kehadiran	
				Hadir	Absen
1	2024	Rapat Kenaikan Kelas	117	88	29
2	2024	Rapat Sosialisasi AHB	117	98	19

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat masalah dalam komitmen kerja guru yang belum cukup baik dalam hal kehadiran pada rapat. Rendahnya tingkat kehadiran guru pada rapat-rapat penting menandakan bahwa komitmen kerja guru belum sepenuhnya mencapai harapan sekolah. Hal ini mengindikasikan kurangnya kesadaran atau tanggung jawab guru terhadap aspek-aspek yang penting dalam operasional sekolah dan koordinasi kegiatan pendidikan. Kehadiran dalam rapat, yang seharusnya menjadi kewajiban bagi

setiap guru, seringkali diabaikan oleh beberapa guru, baik karena alasan pribadi maupun ketidaktahuan tentang pentingnya keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah.

Peneliti menyebarkan pra survey dengan jumlah guru sebanyak 30 yang diolah dari data primer dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra-Survey Komitmen Kerja

NO	Pernyataan Kuisioner	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	24	80%	6	20%
2	Saya mempersiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar.	23	76,7%	7	23,3%
3	Saya berusaha memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa.	26	86,7%	4	13,3%
4	Saya terus berupaya meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau belajar mandiri.	20	66,7%	10	33,3%
5	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai tenggat waktu.	22	73,3%	8	26,7%

Sumber: Data Pra-Survey Diolah (2024).

Pada tabel 1.2, dijelaskan bahwa terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa komitmen kerja guru dalam proses mengajar di SMK BOASH ONE masih perlu diperkuat. Beberapa indikator mencerminkan tingkat tanggung jawab profesional, disiplin kerja dan dedikasi terhadap kualitas pekerjaan yang belum optimal.

Berdasarkan data pra-survey, sebanyak 7 responden (23,3%) mengungkapkan bahwa mereka tidak mempersiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian terhadap tanggung jawab profesional dalam merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif. Ketidaksiapan dalam menyusun rencana pembelajaran dapat menghambat tercapainya tujuan pembelajaran dan mempengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya persiapan mengajar yang matang akan membantu guru untuk lebih terorganisir, meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa, serta memastikan bahwa materi yang diajarkan dapat disampaikan dengan optimal.

Selain itu, sebanyak 10 responden (33,3%) menunjukkan bahwa mereka tidak berupaya meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau belajar mandiri. Hal ini mengindikasikan kurangnya inisiatif dalam pengembangan diri sebagai bagian dari dedikasi terhadap kualitas pekerjaan. Tidak adanya upaya untuk terus

memperbarui pengetahuan dan keterampilan dapat membatasi kemampuan guru dalam memberikan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa. Dengan meningkatkan kompetensi terhadap pengembangan profesional, baik melalui pelatihan maupun pembelajaran mandiri, guru dapat memperkaya metode pengajaran mereka, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memberikan dampak positif bagi siswa.

Selanjutnya, sebanyak 8 responden (26,7%) menunjukkan bahwa mereka tidak menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai tenggat waktu. Hal ini mencerminkan rendahnya tingkat disiplin kerja dan tanggung jawab profesional dalam menjalankan kewajiban administratif yang merupakan bagian penting dari pekerjaan seorang guru. Ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu dapat mengganggu kelancaran proses administrasi sekolah dan berdampak pada efektivitas pengelolaan pembelajaran. Meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, memperlancar proses evaluasi, serta mendukung peningkatan kualitas pembelajaran yang lebih terorganisir dan efisien.

Komitmen kerja merupakan kesediaan dan tekad seseorang untuk tetap berpegang pada suatu tujuan atau tanggung jawab, bahkan saat menghadapi tantangan atau kesulitan. Ini menunjukkan dedikasi dan kegigihan dalam mencapai sesuatu yang dianggap penting. Dalam konteks organisasi, komitmen mencerminkan sejauh mana seseorang merasa memiliki tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan organisasi. Orang yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga berusaha memberikan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen ini bisa tumbuh dari rasa memiliki, kepercayaan, dan motivasi yang kuat terhadap visi organisasi (Nurmawan & Putra, 2024).

Komitmen kerja guru merupakan suatu hubungan antara dirinya sendiri dan tanggung jawab yang diembannya sebagai seorang guru secara tersadar. dan memiliki kemampuan untuk menghasilkan tanggung jawab yang dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja tinggi dari guru penting dalam sebuah organisasi sekolah, sebagai akibat dari pembentukan komitmen yang tinggi akan berdampak pada kondisi kerja yang profesional. Berbicara tentang tanggung jawab pekerjaan guru tidak dapat dilepaskan dari kata-kata tertentu. loyalitas yang biasanya datang bersamaan dengan komitmen (Muslimin et al., 2019).

Menurut Mulyasa (dalam Yuliarni et al., 2021) menjelaskan bahwa komitmen kerja guru adalah dorongan dan keinginan guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan tekun, penuh, dan sungguh-sungguh semangat tinggi. Komitmen ini mencakup kepedulian terhadap siswa dan peningkatan praktik yang berkelanjutan, pendidikan, dan berkontribusi aktif pada pengembangan sekolah, memberikan gambaran tentang komitmen guru

berdasarkan sikap, keingintahuan, dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Komitmen guru termasuk dedikasi, kesetiaan, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa, bersama dengan keterlibatan aktif dalam pengembangan sekolah.

SMK Boash One merupakan sebuah lembaga pendidikan swasta yang berlokasi di Jalan Semplak-Salabenda, Blok Telkom, Kabupaten Bogor. Sebagai institusi yang mengutamakan kualitas kinerja, SMK Boash One menerapkan pendekatan yang khas dalam mengelola sumber daya manusianya, khususnya tenaga pendidik. Dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan, penting untuk memahami sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berperan dalam membentuk serta meningkatkan komitmen kerja para guru. Pemahaman ini menjadi dasar penting dalam mendukung keberhasilan manajemen sekolah secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (dalam Sendy, et al., 2023) motivasi adalah dorongan yang menghasilkan semangat kerja seseorang, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menyatukan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Secara ringkas, motivasi adalah perubahan dalam energi seseorang yang tercermin dalam perasaan dan tindakan untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi bukan hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti imbalan finansial semata, namun motivasi internal juga memegang peran penting. Motivasi kerja sangat terkait dengan perilaku dan prestasi kerja seseorang. Semakin tinggi motivasi seseorang terhadap pekerjaannya, semakin baik perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, dan akhirnya dapat mencapai kinerja yang lebih unggul.

Disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan internal yang diperlukan untuk bertahan hidup suatu organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan betapa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Dari pendapat tersebut, apabila dikaitkan dengan kerja guru maka disiplin kerja guru adalah kesediaan guru untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku baik disekolah, dilingkungan masyarakat, dan negara. Disiplin kerja guru sangat berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan-peraturan yang ada. Sikap kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru dapat mendorong guru tersebut untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Selain itu, guru juga dapat memberikan contoh sikap dan teladan yang baik terhadap muridnya. Teladan yang baik seperti mengelola waktu dengan baik. Masuk kelas, mengistirahatkan siswa, dan memulangkan siswa harus tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah disepakati. (Haviz1 et al., 2023)

Fenomena yang diungkap melalui pra-survei dan wawancara di SMK BOASH ONE menunjukkan bahwa komitmen kerja guru masih perlu diperkuat, terutama dalam aspek tanggung jawab profesional, disiplin kerja, dan dedikasi

terhadap kualitas pekerjaan. Beberapa indikator yang terungkap, seperti ketidakdisiplinan dalam menyelesaikan tugas administrasi, kurangnya persiapan dalam menyusun rencana pembelajaran, dan rendahnya upaya untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri, menunjukkan adanya tantangan dalam peningkatan komitmen kerja di kalangan guru. Selain itu, rendahnya tingkat tanggung jawab terhadap kualitas pembelajaran dan ketidakmauan untuk berupaya meningkatkan kemampuan diri juga menjadi masalah yang perlu segera diatasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan pendekatan yang lebih terfokus pada aspek-aspek komitmen kerja guru, termasuk penguatan tanggung jawab profesional, disiplin kerja, dan dedikasi terhadap pengembangan diri. Pendekatan teoritis yang mampu menjelaskan hubungan antara perilaku kerja individu dengan kinerja dan kualitas pendidikan secara menyeluruh akan sangat berguna untuk merumuskan strategi peningkatan komitmen kerja guru di SMK Boash One, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan profesional.

Peneliti menyebarkan pra survey dengan jumlah guru sebanyak 30 guru yang diolah dari data primer dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra-Survey Motivasi Kerja

NO	Pernyataan Kuisisioner	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya merasa termotivasi untuk mengajar setiap hari	23	76,6%	7	23,3%
2	Sekolah memberikan kesempatan bagi saya untuk berinovasi dalam pengajaran.	26	86,7%	4	13,3%
3	Saya merasa memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya.	26	86,7%	4	13,3%
4	Saya merasa bahwa hasil kerja saya dihargai oleh atasan.	25	83,3%	5	16,7%
5	Saya menyukai tantangan dalam melaksanakan tugas sebagai guru.	25	83,3%	5	16,7%

Sumber: Data Pra-Survey Diolah (2024).

Pada gambar Tabel 1.3 Menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi di SMK Boash One mencerminkan adanya tantangan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru. Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 23,3% responden mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang termotivasi. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Berbagai faktor dapat berkontribusi terhadap kurangnya motivasi ini, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari pihak manajemen, serta minimnya pengakuan terhadap pencapaian dan kontribusi guru.

Selain itu, sebanyak 16% responden menyatakan bahwa mereka masih memiliki keterbatasan dalam hal rasa tanggung jawab terhadap tantangan yang diberikan. Kurangnya apresiasi dari atasan juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi semangat dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memperhatikan aspek penghargaan dan pengakuan atas dedikasi para guru guna meningkatkan semangat kerja mereka.

Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja guru memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih kreatif dalam menyampaikan materi, lebih berkomitmen terhadap perkembangan siswa, serta lebih terbuka terhadap inovasi dalam metode pembelajaran. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu mengidentifikasi penyebab rendahnya motivasi ini dan mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkannya, seperti memberikan pelatihan, penghargaan, atau program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Komitmen kerja guru juga menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkelanjutan. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, berdedikasi, serta memiliki loyalitas terhadap sekolah tempat mereka mengajar. Motivasi dan komitmen kerja memiliki keterkaitan erat, di mana motivasi yang baik akan mendorong peningkatan komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga memperkuat keterikatan dan loyalitas guru terhadap sekolah.

Untuk mendukung hal ini, pihak manajemen sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan guru, baik dari segi fisik maupun psikologis. Komunikasi yang terbuka dan efektif antara guru dan manajemen sekolah, penyediaan fasilitas yang memadai, serta penerapan kebijakan yang transparan dan adil dapat membantu membangun suasana kerja yang positif.

Tabel 1.4 Data Keterlambatan Guru tahun 2022-2024

No	Tahun	Total Hari Kerja	Terlambat	Persentase
1	2022	30.888	2038	6,60%
2	2023	30.888	1771	5,73%
3	2024	30.888	1876	6,07%

Sumber: Data Primer SMK Boash One Kabupaten Bogor

Berdasarkan Tabel 1.4, jumlah keterlambatan guru SMK Boash One Kabupaten Bogor selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022 tercatat 2.038 kali keterlambatan dengan persentase sebesar 6,60% dari total 30.888 hari kerja. Tahun 2023 terjadi penurunan menjadi 1.771 keterlambatan atau

5,73%, namun kembali meningkat pada tahun 2024 menjadi 1.876 keterlambatan (6,07%).

Fluktuasi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru belum konsisten, meskipun sempat membaik pada tahun 2023. Peningkatan keterlambatan di tahun 2024 mengindikasikan adanya faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kedisiplinan.

Tabel 1.5 Data Ketidakhadiran Guru tahun 2022-2024

No	Tahun	Total Hari Kerja	Tidak Hadir	Persentase
1	2022	30.888	4.600	14,89%
2	2023	30.888	4.937	15,98%
3	2024	30.888	5.705	18,47%

Sumber: Data Primer SMK Boash One Kabupaten Bogor

Tabel 1.5 menunjukkan data ketidakhadiran guru SMK Boash One Kabupaten Bogor selama tiga tahun terakhir. Jumlah total hari kerja per tahun adalah tetap, yaitu 30.888 hari, dihitung berdasarkan 117 guru selama 11 bulan kerja ($22 \text{ hari kerja} \times 11 \text{ bulan} \times 117 \text{ guru}$).

Peningkatan persentase ketidakhadiran guru ini menunjukkan tren menurunnya disiplin kerja, yang secara teoritis dapat berdampak terhadap tingkat komitmen kerja guru. Ketidakhadiran yang tinggi sering kali disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan dan lemahnya motivasi kerja, baik karena faktor internal seperti kelelahan, stres kerja, atau kurangnya semangat maupun eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kurangnya penghargaan.

Dalam konteks penelitian ini, ketidakhadiran guru menjadi salah satu indikator lemahnya disiplin kerja, yang menurut teori dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja. Guru yang sering tidak hadir cenderung memiliki ikatan yang lebih rendah terhadap tugas dan tanggung jawab profesinya, serta menunjukkan tingkat loyalitas yang rendah terhadap organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan ketidakhadiran dalam tiga tahun terakhir menguatkan dugaan bahwa rendahnya disiplin dan motivasi kerja guru dapat menurunkan komitmen kerja mereka, sesuai dengan fokus utama penelitian ini.

Menurut temuan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru yang didokumentasikan oleh Ajwan dan Linda Rahayu (2020), menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru masih belum maksimal. Di sisi lain, Oupen et al. (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru. Dari sini, dapat diartikan bahwa penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi dalam hasilnya. Terlebih lagi, belum banyak penelitian yang secara spesifik membahas pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru.

Ketertarikan penulis terhadap penelitian ini didasarkan pada kebutuhan mendesak untuk memahami dan mengatasi isu-isu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja guru di SMK Boash One. Dalam konteks pendidikan, kedua faktor ini memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja dan komitmen kerja guru. Dengan meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pendidikan, penting untuk mengeksplorasi bagaimana disiplin dan motivasi dapat dimaksimalkan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut serta dampaknya terhadap pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

Lebih lanjut, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi pihak manajemen sekolah dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan dan motivasi, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja guru dan hasil belajar siswa. Penelitian ini tidak hanya relevan untuk SMK Boash One, tetapi juga dapat menjadi model bagi institusi pendidikan lain dalam upaya meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Selain itu, penelitian ini mendorong pengembangan praktek manajemen sumber daya manusia dan guru dalam menciptakan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi guru. Melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan profesional dan lingkungan kerja mereka dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap tugas mereka. Dengan pendekatan yang lebih inklusif, tercipta suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif, yang pada akhirnya menguntungkan siswa.

Akhirnya, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen sumber daya manusia yang ada saat ini. Dengan menyajikan data dan analisis yang komprehensif tentang motivasi dan disiplin kerja guru, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika ini, kita dapat bersama-sama berkontribusi dalam menciptakan sistem pendidikan yang lebih berkualitas dan berdaya saing.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Hasil pra survey dan data penelitian terdapat masalah dalam ketepatan waktu dan kehadiran. Kurangnya ketepatan waktu dan kurangnya

kesadaran guru dalam kehadiran tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berdampak pada hasil pekerjaan yang dilakukan

2. Hasil pra survey pada motivasi kerja yang dilakukan terdapat masalah dalam motivasi kerja bahwasanya masih kurangnya motivasi yang dapat memperngaruhi komitmen kerja guru dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Hasil pra survey pada komitmen kerja yang dilakukan terdapat masalah dalam loyalitas terhadap organisasi, kurangnya guru dalam tugas dan tanggung jawab dapat mempengaruhi komitmen kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang tertera maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada SMK Boash One Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana motivasi kerja pada SMK Boash One Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana komitmen kerja pada SMK Boash One Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang relevan terkait kondisi di SMK Boash One Kabupaten Bogor, serta memberikan saran dan rekomendasi untuk meningkatkan komitmen kerja guru di sekolah tersebut. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang memengaruhi komitmen kerja guru, sekaligus mengusulkan strategi yang efektif untuk mengatasinya. Dengan pendekatan MSDM yang terarah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan produktivitas, kesejahteraan, dan komitmen kerja guru, sehingga masalah yang ada dapat teratasi dan potensi guru dapat dioptimalkan untuk mendukung keberhasilan organisasi pendidikan secara keseluruhan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap komitmen kerja guru pada SMK Boash One Kabupaten Bogor.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru (Studi Kasus SMK Boash One Kabupaten Bogor)
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja guru.
3. Bagi institusi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk masukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru (Studi Kasus SMK Boash One Kabupaten Bogor).

1.5.2 Kegunaan Akademis

Sebagai sarana untuk melatih berpikir ilmiah berdasarkan pada ilmu yang diperoleh selama kuliah berlangsung. Khususnya pada lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan Pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang akan melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.