

BAB I

PENDAHULUAN

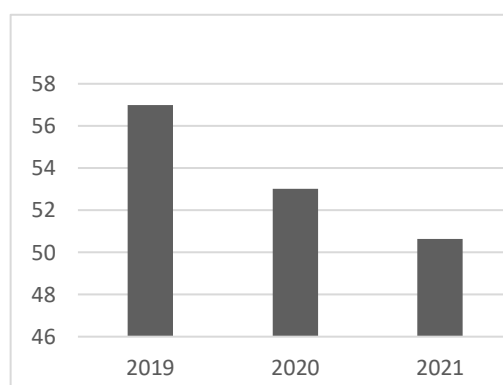
1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja organisasi bergantung dan terpengaruh oleh kinerja dari karyawannya sendiri. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi dari target yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing (Khaeruman et al., 2021). Kinerja setiap karyawan adalah sesuatu yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka (Yuniarti & Muhtamar, 2024). Karyawan yang berkinerja tinggi mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memberikan layanan yang lebih baik, dan berkontribusi pada inovasi. Dengan karyawan yang berkinerja baik, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mempertahankan daya saing, dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Setiap karyawan perlu memiliki keyakinan dan motivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Asmara & Utama, 2022).

Dalam lembaga Pendidikan, guru menjadi inti keberhasilan. Kualitas pengajaran guru adalah elemen kunci yang menentukan keberhasilan siswa. Guru tidak hanya bertugas mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan keterampilan siswa yang mereka ajar. Peningkatan kinerja guru akan berdampak positif pada peningkatan kualitas output sumber daya manusia yang dihasilkan melalui proses pendidikan dan pembelajaran (Widiyawati, 2020). Kinerja guru sangat penting untuk memastikan siswa menerima pendidikan terbaik yang bisa

mereka dapatkan (Anriyani et al., 2024). Kinerja guru yang optimal meliputi kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pengajaran yang efektif, melakukan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan potensi siswa.

Kualitas guru di Indonesia masih menjadi perhatian utama, terutama jika dilihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dari tahun 2019 hingga 2021.



Sumber: Kemendikbudristek

Gambar 1.1

Rata-rata Nasional Hasil Uji Kompetensi Guru

Hasil UKG menunjukkan penurunan nilai rata-rata, yaitu dari 57 pada tahun 2019 menjadi 53,02 pada tahun 2020, dan kemudian menurun lagi menjadi 50,64 pada tahun 2021. Penurunan ini menunjukkan bahwa kualitas guru masih rendah dan perlu ditingkatkan melalui berbagai upaya, seperti pelatihan dan pengembangan profesional.

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan pengalaman mengajar, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor psikologis, khususnya *Locus of Control* dan *self-efficacy*. *Locus of Control* adalah kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwa perilaku mereka

dikendalikan oleh diri mereka sendiri (Narendra dalam Pratiwi et al., 2022). *Locus of Control* dibagi menjadi dua yaitu *Locus of Control* internal, di mana individu percaya bahwa mereka mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka; dan *Locus of Control* eksternal, di mana individu percaya bahwa hasil kerja mereka dipengaruhi oleh faktor di luar kendali mereka. Guru dengan *Locus of Control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali atas hasil dari tindakan mereka, sehingga lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Sebaliknya, guru dengan *Locus of Control* eksternal cenderung merasa bahwa nasib atau faktor luar lebih dominan dalam menentukan hasil kerja mereka, yang bisa menyebabkan kurangnya motivasi dan inisiatif.

Self-efficacy juga memainkan peran penting dalam kinerja guru. *Self-efficacy* dapat menjadi dorongan yang membuat seseorang lebih termotivasi untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaannya (Indrawati dalam Novrianti & Shofiyah, 2024). Mangkuprawira dan Hubeis menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor intrinsik adalah *self-efficacy* (Widiyawati, 2020). *Self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Baron dan Byrne dalam Widiyawati, 2020). Guru dengan *self-efficacy* tinggi biasanya memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam kemampuan mengajar mereka, lebih tekun dalam menghadapi tantangan, dan lebih inovatif dalam mencari solusi untuk masalah di kelas. Keyakinan ini memungkinkan mereka mengajar lebih efektif dan mendukung perkembangan siswa dengan lebih baik.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki posisi strategis dalam sistem pendidikan nasional, karena berperan dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja dan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan industri. SMK Singaparna, sebagai salah satu lembaga pendidikan kejuruan di Kabupaten Tasikmalaya, memiliki tanggung jawab besar dalam menghasilkan lulusan berkualitas yang mampu bersaing di dunia kerja. SMK Singaparna merupakan sekolah swasta dibawah Yayasan Siti Mulia Sarpingi, yang beralamat di Jalan Raya Cikeleng No. 5, Arjasari, Kecamatan Leuwisari, Kabupaten Tasikmalaya. Di SMK Singaparna, seperti di banyak sekolah lainnya, keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja guru. Mengingat pentingnya peran guru, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah dan salah satu wakaseknya di SMK Singaparna, ditemukan beberapa indikasi kinerja guru yang belum optimal, hal ini terlihat dari kualitas dan ketepatan waktu yang masih perlu ditingkatkan, seperti masih terdapat beberapa guru yang kurang berinteraksi dengan siswanya, guru lebih banyak hanya menjelaskan materi tanpa melibatkan siswanya untuk memberikan pendapat ataupun tanya jawab. Selain itu guru tidak mengikuti jadwal pelajaran dengan tepat, baik datang terlambat ke kelas maupun meninggalkan kelas lebih awal, hal tersebut menyebabkan pembelajaran menjadi tidak efektif.

Tabel 1. 1
Hasil Kuesioner Pra-Survei Tentang Kinerja Karyawan di SMK Singaparna

No	Pernyataan	Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Saya selalu memastikan ketepatan tugas sebelum menyelesaikan pekerjaan.	80%	20%	
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar dan prosedur.	73.3%	26.7%	
3.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target.	80%	20%	
4.	Saya memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas.	46.7%	40%	13.3%
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	46.7%	53.3%	
6.	Saya mampu mengoptimalkan waktu dan sumber daya.	40%	46.7%	13.3%
7.	Saya merasa hasil kerja saya sesuai dengan ekspektasi organisasi	53.3%	40%	6.7%
8.	Saya mematuhi kebijakan serta aturan yang ditetapkan sekolah	100%		

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 15 orang guru di SMK Singaparna, dapat disimpulkan bahwa kinerja para guru masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh persentase yang relatif rendah pada beberapa indikator kinerja penting. Hanya 46,7% responden yang yakin memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas, sementara 40% masih ragu dan 13,3% merasa tidak memiliki kemampuan tersebut. Selain itu, hanya 40% guru yang merasa mampu mengoptimalkan waktu dan sumber daya mereka, sedangkan 46,7% masih ragu dan 13,3% lainnya merasa tidak mampu. Meskipun lebih dari separuh guru, yaitu 53,3%, merasa hasil kerja mereka sesuai dengan ekspektasi organisasi, namun masih ada 40% yang ragu dan 6,7% yang merasa tidak sesuai. Data ini

menunjukkan perlunya perbaikan dan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja para guru.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah *Locus of Control*. Guru dengan *Locus of Control* internal cenderung merasa bahwa mereka memiliki kendali atas hasil kerja mereka, sehingga lebih termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan kualitas pengajaran. Sebaliknya, guru dengan *Locus of Control eksternal* cenderung menyalahkan faktor luar atas hasil kerja yang kurang memadai. Selain itu, *self-efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan mengajar juga berperan penting. Guru dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih proaktif dalam mencari solusi untuk meningkatkan efektivitas pengajaran. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi, *Locus of Control*, dan *self-efficacy* guru agar kualitas pendidikan di SMK Singaparna dapat lebih optimal.

Berdasarkan uraian penulis perlu untuk mengkaji dan mengetahui lebih dalam tentang sejauh mana *Locus of Control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru di SMK Singaparna yang disajikan dalam karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul **“Pengaruh *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru di SMK Singaparna)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Locus of Control*, *Self-Efficacy*, dan Kinerja pada Guru di SMK Singaparna.
2. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja pada Guru d SMK Singaparna.
3. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja pada Guru di SMK Singaparna.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terdapat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Locus of Control*, *Self-Efficacy*, dan Kinerja pada Guru di SMK Singaparna.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja pada Guru d SMK Singaparna.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja pada Guru di SMK Singaparna.

1.4 Kegunaan Penelitian

Terdapat dua kegunaan dalam penelitian ini, yaitu kegunaan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

1. Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh *Locus of Control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks

pendidikan menengah kejuruan. Ini membantu dalam mengembangkan teori-teori yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja pada guru.

2. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam atau menguji variabel-variabel lain yang mungkin berinteraksi dengan *Locus of Control* dan *self-efficacy* dalam mempengaruhi kinerja pada guru.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh pihak sekolah atau dinas pendidikan untuk merancang program pelatihan yang bertujuan meningkatkan *self-efficacy* dan *Locus of Control* guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
2. Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen sekolah dalam mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi-strategi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, seperti memberikan dukungan yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Singaparna yang beralamat di Jalan Raya Cikeleng No. 5, Arjasari, Kecamatan Leuwisari, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46464. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan mulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Maret 2025. Adapun jadwal penelitian terlampir.