

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam aktivitas suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi, karena bagaimana juga keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi tidak lepas dari kemampuan dan motivasi sumber daya manusia yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut sumber daya manusia dalam menghasilkan barang ataupun jasa, pada waktu tertentu menunjukkan suatu kualitas kerja seseorang.

Sehingga kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja dan sesuai akan standar yang ada. Aset terpenting yang harus diperhatikan setiap organisasi agar mampu meraih tujuan organisasi adalah kualitas dari sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Jika kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi itu baik maka kinerja pegawai dan organisasi tersebut akan baik pula Katidjan, (2017).

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi merupakan potensi sumber daya manusia. Oleh karena itu suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Keberhasilan sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja serta hal-hal yang menunjang tingginya kinerja yang akan dihasilkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang optimal adalah

dukungan organisasi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing sumber daya manusia dalam bekerja di organisasi.

Menurut (Sugiharta, 2019) bahwa kemampuan untuk berperilaku dengan cara tertentu disebut kemampuan (ability) sementara itu ekspresi dari keterampilan ini dikenal dengan kinerja (performance) maka dapat diuraikan bahwa hasil dari kualitas dan jumlah yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut (Runi, et al., 2017) kemampuan kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan atau dorongan yang datang dari luar atau dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal. Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut (Bahri & Nisa, 2017) motivasi kerja adalah daya pendorong yang dimiliki setiap orang pada saat melakukan kegiatan, sehingga orang mau melakukan, bekerja dan berpartisipasi dalam kegiatan dengan menggunakan segala kemampuan dan potensinya untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan ditentukan sebelumnya.

Cara penyampaian motivasi kerja pada karyawan tidak bisa disama ratakan karena setiap karyawan memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menerima masukan ataupun motivasi. Motivasi pada karyawan harus dilihat dan disesuaikan dengan kemampuan dan perasaan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Jika kemampuan pada salah satu karyawan kurang maka perusahaan harus menyampaikannya berbeda pada karyawan yang memiliki kemampuan lebih.

Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sangat produktif jika diberikan motivasi kerja yang baik. Dengan produktifnya pekerjaan seorang karyawan maka akan dapat memajukan organisasi, semua itu dapat tercapai apabila terpenuhinya kebutuhan karyawan dan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Namun bisa saja motivasi karyawan dibangun dalam diri masing-masing, yakni dengan membangun hubungan yang baik antar rekan kerja dan menciptakan suasana yang positif, memiliki motivasi untuk berlatih serta meningkatkan pendidikan dan prestasi diri melalui kemampuan.

Dalam suatu organisasi setiap karyawan selalu mengharapkan adanya perubahan baik dari segi spiritual maupun materil yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan Riyanto et al., (2017).

Kinerja karyawan berperan penting karena melalui kinerja ini dapat diketahui sejauh mana potensi karyawan saat melaksanakan tugas yang dibebankan. Keberhasilan sebuah organisasi ataupun perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan kinerja yang dipengaruhi oleh dua variabel tersebut yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Menurut (Dessler, 2017) penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual setiap karyawan dengan tugas dan standar kinerjanya.

Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Demikian juga pada organisasi pendidikan salah satunya yaitu pada sekolah luar biasa (SLB), dengan kinerja yang baik pada karyawannya

(baik tenaga pengajar maupun tenaga kependidikan), diharapkan akan meningkatkan animo calon siswa-siswi berkebutuhan khusus untuk bergabung mengenyam pendidikan di sekolah tersebut. Hal ini menyebabkan lembaga pendidikan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan mereka/siswa-siswi berkebutuhan khusus.

Dalam hal ini sekolah luar biasa negeri Samarinda yang awalnya adalah sekolah luar biasa C (SLB C) Ruhui Rahayu Samarinda yang secara resmi pada tanggal 19 Juni 2021 telah bertransformasi menjadi sekolah luar biasa negeri Samarinda merupakan sebuah lembaga pendidikan pada anak berkebutuhan khusus yang dapat dikarakteristik menjadi A (Tunanetra), B (Tunarungu), C (Tunagrahita).

Sebagai lembaga pendidikan khusus yang fokus dibidang jasa, tenaga pengajar dan tenaga kependidikan adalah garda terdepan yang melaksanakan seluruh visi, misi, budaya organisasi serta proses belajar mengajar. Kinerja tenaga pengajar juga menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari proses pembelajaran. Untuk mencapai hal tersebut tentu saja kinerja guru sebagai tenaga pengajar diharuskan memiliki kinerja yang unggul. Karena untuk menciptakan generasi terbaik diperlukan pendidik dalam hal ini guru sebagai tenaga pengajar untuk memberikan kinerja yang terbaik agar visi tersebut dapat dicapai.

Terdapat dua faktor penting yang dapat dilihat dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Dalam hal ini anak yang memiliki kebutuhan khusus (ABK) dalam mengenyam pendidikan terutama di sekolah luar biasa (SLB) dalam proses pembelajaran berbeda dengan anak yang belajar

disekolah biasa dan dengan cara pengajaran yang berbeda. Peran penting bagi seorang tenaga pengajar yang diharuskan memiliki kemampuan dalam mengenali dan memahami tingkat emosi anak sehingga terjalin komunikasi yang baik dan juga diperlukan motivasi dalam diri tenaga pengajar agar proses pembelajaran berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Peluang untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar dapat dilakukan dengan membuka seluas-luasnya kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan dan juga mengikuti pelatihan-pelatihan yang diperlukan. Melalui tenaga pengajar disekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan percaya diri yang tinggi dan penuh keyakinan. Dengan kondisi tersebut tentunya sekolah luar biasa negeri samarinda menjadi sekolah berkebutuhan khusus yang memiliki siswa-siswi berprestasi baik ditingkat daerah, provinsi, maupun nasional saat mengikuti lomba antar sekolah berkebutuhan khusus.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka penelitian ini mengangkat judul : **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI SAMARINDA”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar di Sekolah Luar Biasa Negeri Samarinda?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar di Sekolah Luar Biasa Negeri Samarinda?
3. Apakah kemampuan kerja atau motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga pengajar di Sekolah Luar Biasa Negeri Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar di Sekolah Luar Biasa Negeri Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar di Sekolah Luar Biasa Negeri Samarinda.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga pengajar di Sekolah Luar Biasa Negeri Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah yang diteliti

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi pihak sekolah untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pengajar dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang maksimal sebagai dorongan penyemangat di sekolah tersebut sehingga meningkatkan keberhasilan sekolah dalam proses pembelajaran.

2. Bagi Akademik (UMKT)

Di harapkan dapat menambah referensi pada Akademi terutama dalam bidang pengembangan Ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Humaniora.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai kemampuan dan motivasi antar teori dalam perkuliahan dan praktik yang terjadi dilingkungan kerja yang sebenarnya.