

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara karena kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan sangat menentukan kemajuan bangsa. Melalui pendidikan, individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai yang diperlukan untuk menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi. Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan nasional tidak dapat dilepaskan dari kualitas penyelenggaraan pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Sejalan dengan hal tersebut, kualitas pendidikan menjadi perhatian penting karena mencerminkan kemampuan sistem pendidikan dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal (Sagala, 2020).

Meskipun demikian, upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas masih menghadapi berbagai tantangan dalam praktik penyelenggaraannya. Perbedaan mutu antar satuan pendidikan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan pendidikan dan efektivitas proses pembelajaran. Kondisi ini menuntut setiap lembaga pendidikan untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan agar mampu memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Pencapaian kualitas pendidikan tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran sekolah sebagai pelaksana pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Sekolah merupakan institusi yang secara langsung bertanggung jawab dalam menyelenggarakan proses pembelajaran serta mengimplementasikan kebijakan pendidikan ke dalam praktik sehari-hari. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsi tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen sekolah dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, khususnya sumber daya manusia, agar mutu layanan pendidikan dapat terjaga secara berkelanjutan.

Pada sistem pendidikan formal di Indonesia, sekolah dikelompokkan ke dalam sekolah negeri dan sekolah swasta yang memiliki karakteristik pengelolaan yang berbeda. Sekolah swasta, khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), berperan sebagai mitra pemerintah dalam memperluas akses layanan pendidikan bagi masyarakat. Keberadaan sekolah swasta menjadi alternatif pilihan bagi masyarakat dalam menentukan lembaga pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan tertentu. Namun demikian, keberlangsungan sekolah swasta sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan (Kemendikbudristek, 2023).

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu wilayah dengan jumlah sekolah swasta yang cukup besar pada jenjang SMP dan SMA. Tingginya jumlah sekolah swasta tersebut menunjukkan kontribusi signifikan lembaga pendidikan swasta dalam penyelenggaraan pendidikan formal. Namun demikian, kondisi ini juga berdampak pada meningkatnya persaingan antar sekolah swasta dalam

mempertahankan kepercayaan masyarakat, sehingga kualitas proses pembelajaran dan kinerja guru menjadi faktor yang semakin diperhatikan.

Kondisi persaingan antar sekolah swasta tersebut dirasakan secara nyata di Kota Bandung sebagai salah satu kota pendidikan di Provinsi Jawa Barat. Kota Bandung memiliki jumlah satuan pendidikan menengah yang relatif besar, sehingga masyarakat memiliki banyak alternatif dalam memilih sekolah. Berdasarkan basis data sekolah, terdapat sekitar 268 sekolah SMP di Kota Bandung, di mana sekitar 189 di antaranya merupakan SMP swasta dan sisanya sekolah negeri. Selain itu, dari total sekitar 144 SMA, sekitar 117 berstatus swasta (Daftar Sekolah.net, 2024). Banyaknya sekolah swasta pada jenjang SMP dan SMA menunjukkan tingginya tingkat persaingan antar sekolah dalam mempertahankan jumlah peserta didik dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan pendidikan yang diberikan.

Seiring dengan meningkatnya tingkat persaingan tersebut, sekolah swasta dituntut untuk mampu menunjukkan kualitas layanan pendidikan yang baik agar tetap diminati oleh masyarakat. Kualitas layanan pendidikan pada satuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal akan berdampak pada efektivitas proses pembelajaran, peningkatan hasil belajar peserta didik, serta kepuasan orang tua dan masyarakat terhadap layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah.

Mengacu pada kondisi persaingan tersebut, Yayasan Istiqamah Bandung sebagai salah satu penyelenggara pendidikan swasta pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) turut menghadapi

dinamika yang sama. Sebagai lembaga yang menaungi satuan pendidikan formal, Yayasan Istiqamah Bandung memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya pendidikan, khususnya dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja guru. Oleh karena itu, kualitas layanan pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah-sekolah di bawah naungan yayasan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Sejalan dengan pentingnya kualitas kinerja guru dalam menjaga mutu layanan pendidikan, kondisi nyata yang dihadapi oleh sekolah-sekolah di bawah naungan Yayasan Istiqamah Bandung menunjukkan adanya tantangan yang perlu mendapat perhatian. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat dinamika tersebut adalah jumlah peserta didik pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Tabel 1. 1
Data Jumlah Siswa SMP dan SMA Yayasan Istiqamah Bandung

Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa	
	SMP	SMA
2021/2022	284	353
2022/2023	229	324
2023/2024	184	276
2024/2025	166	266
2025/2026	151	229

Sumber: Data Internal Bidang Pendidikan Yayasan Istiqamah (2025)

Berdasarkan data jumlah siswa SMP dan SMA Yayasan Istiqamah Bandung yang disajikan pada Tabel 1.1, terlihat adanya kecenderungan penurunan jumlah peserta didik dalam lima tahun terakhir. Pada jenjang SMP, jumlah siswa menurun dari 284 siswa pada tahun pelajaran 2021/2022 menjadi 151 siswa pada tahun pelajaran 2025/2026. Penurunan yang sama juga terjadi pada jenjang SMA, yaitu

dari 353 siswa pada tahun pelajaran 2021/2022 menjadi 229 siswa pada tahun pelajaran 2025/2026. Kondisi tersebut menunjukkan adanya dinamika yang perlu dicermati lebih lanjut, mengingat jumlah peserta didik dapat mencerminkan persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah.

Sehubungan dengan kondisi tersebut, perhatian terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah menjadi hal yang penting untuk dikaji. Pada tingkat satuan pendidikan, kualitas proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai pelaksana utama pembelajaran. Guru memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif.

Kinerja guru sebagai pelaksanaan tugas profesional memiliki dasar hukum yang jelas. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan hasil pembelajaran, tetapi juga mencakup keseluruhan proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru secara profesional dalam kegiatan pembelajaran di sekolah.

Penilaian kinerja guru menjadi semakin penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas lulusan. Melalui penilaian kinerja guru, sekolah dapat

memperoleh gambaran mengenai tingkat efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, penilaian kinerja guru berfungsi sebagai dasar untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru serta sebagai bahan evaluasi dalam upaya perbaikan dan pengembangan kinerja guru secara berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut, Yayasan Istiqamah Bandung telah melaksanakan penilaian kinerja guru pada jenjang SMP dan SMA, yang hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 2
Rata-rata Penilaian Kinerja Guru SMP dan SMA Yayasan Istiqamah

Tahun	Jumlah Guru SMP	Rata-rata Kinerja Guru SMP	Jumlah Guru SMA	Rata-rata kinerja Guru SMA
2023	32	88,19	41	80,94
2024	32	86,95	40	87,39
2025	21	87,34	30	85,17

Sumber: Data Internal Bidang Pendidikan Yayasan Istiqamah (2025)

Tabel 1. 3
Rentang Nilai Kinerja Guru Yayasan Istiqamah Bandung

Keterangan	Nilai
Amat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Kurang	51-60

Sumber: Data Internal Bidang Pendidikan Yayasan Istiqamah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, rata-rata penilaian kinerja guru SMP dan SMA Yayasan Istiqamah Bandung selama periode 2023–2025 menunjukkan adanya kecenderungan penurunan. Pada jenjang SMP, rata-rata kinerja guru menurun dari 88,19 pada tahun 2023 menjadi 80,34 pada tahun 2025. Sementara itu, pada jenjang SMA, rata-rata kinerja guru mengalami fluktuasi, namun secara umum juga

menunjukkan penurunan dari 87,39 pada tahun 2024 menjadi 85,17 pada tahun 2025. Jika merujuk pada rentang nilai kinerja guru pada Tabel 1.3, nilai kinerja guru SMP dan SMA tersebut masih berada dalam kategori baik, namun menunjukkan penurunan yang perlu mendapat perhatian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kinerja guru tergolong baik, terdapat kecenderungan penurunan kinerja yang perlu dikaji lebih lanjut guna mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di Yayasan Istiqamah Bandung.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti melakukan pra-survei untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja guru di Yayasan Istiqamah Bandung. Pra-survei ini dilakukan terhadap 30 orang guru yang berasal dari jenjang SMP dan SMA Istiqamah dengan tujuan untuk mengidentifikasi pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta sikap kerja guru dalam menjalankan peran profesionalnya sebagai pendidik. Pengumpulan data pra-survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala penilaian kepada responden. Dimensi kinerja guru yang digunakan dalam pra-survei ini mengacu pada konsep kinerja guru yang dikemukakan oleh Martin (2020), yang meliputi dimensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta pengembangan profesional guru. Hasil pra-survei ini digunakan sebagai dasar awal untuk melihat kecenderungan kondisi kinerja guru sebelum dilakukan penelitian secara lebih mendalam. Adapun hasil pra-survei kinerja guru disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Kinerja Guru Yayasan Istiqamah

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Guru	Perencanaan	3	7	10	6	3	87	2,90
	Pelaksanaan	2	9	10	7	2	92	3,07
	Evaluasi	6	7	7	10	0	102	3,40
	Pengembangan Profesional	3	9	11	5	2	96	3,20
Skor rata-rata Kinerja Guru								3,14
Total = Nilai × Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru yang dapat dilihat pada Tabel 1.4, diketahui bahwa nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja guru Yayasan Istiqamah Bandung sebesar 3,14. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru Yayasan Istiqamah Bandung berada dalam kategori kurang baik, karena masih terdapat beberapa dimensi kinerja guru yang memiliki nilai di bawah skor rata-rata, yaitu dimensi perencanaan dengan skor rata-rata sebesar 2,90 dan dimensi pelaksanaan pembelajaran dengan skor rata-rata sebesar 3,07. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek kinerja guru yang perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan secara berkelanjutan.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai hasil yang diharapkan (Afandi, 2021). Variabel-variabel yang diduga menjadi penyebab permasalahan pada kinerja guru Yayasan Istiqamah Bandung meliputi *Self Efficacy* (Alwisol, 2020), *Locus of Control* (Robbins & Judge, 2020), kecerdasan emosional (Wibowo, 2020), lingkungan kerja (Winarsih

dkk., 2020), *Work Engagement* (Sukoco dkk., 2020), dan disiplin kerja (Norawati dkk., 2024). Variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah. Berdasarkan uraian sebelumnya, untuk memperoleh gambaran awal mengenai faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru pada Yayasan Istiqamah Bandung, peneliti melakukan pra-survei terhadap beberapa variabel. Hasil pra-survei tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 5
Faktor-faktor Yang Diduga Memengaruhi Kinerja Guru Yayasan Istiqamah

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	3	4	14	8	1	90	3,00
	<i>Strength</i>	4	6	7	8	5	86	2,87
	<i>Generality</i>	2	5	8	10	5	79	2,63
	Skor rata-rata <i>Self Efficacy</i>							2,83
<i>Locus of Control</i>	<i>Locus of Control Internal</i>	4	3	11	10	2	87	2,90
	<i>Locus of Control External</i>	5	8	6	7	4	93	3,10
	Skor rata-rata <i>Locus of Control</i>							3,00
Kecerdasan Emosional	<i>Self Awareness</i>	14	11	3	2	0	127	4,23
	<i>Self Management</i>	9	11	9	1	0	118	3,93
	<i>Social Awareness</i>	12	10	5	3	0	120	4,00
	<i>Relationship Management</i>	9	12	4	4	1	114	3,80
	Skor rata-rata Kecerdasan Emosional							3,99
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	10	13	5	2	0	121	4,03
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	6	13	6	3	2	108	3,60
	Skor rata-rata Lingkungan Kerja							3,82
<i>Work Engagement</i>	<i>Vigor</i>	6	8	11	4	1	104	3,47
	<i>Dedication</i>	6	6	9	7	2	97	3,23
	<i>Absorption</i>	4	9	9	5	3	96	3,20
	Skor rata-rata <i>Work Engagement</i>							3,30
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	7	12	8	1	2	111	3,70

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Taat aturan perusahaan	14	11	4	1	0	130	4,33
	Taat aturan perilaku dalam pekerjaan	15	8	4	3	0	125	4,17
	Taat peraturan lainnya	9	12	6	2	1	166	3,87
Skor rata-rata Disiplin Kerja								4,02
Total = Nilai × Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.3, menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru pada Yayasan Istiqamah, khususnya pada jenjang SMP dan SMA. Faktor-faktor tersebut tercermin melalui *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Work Engagement*, yang masing-masing memperoleh skor rata-rata lebih rendah dibandingkan faktor lainnya. *Self Efficacy* memperoleh skor rata-rata sebesar 2,83, *Locus of Control* sebesar 3,00, dan *Work Engagement* sebesar 3,30. Rendahnya skor rata-rata pada ketiga faktor tersebut berada dalam kategori kurang baik, hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa *Self Efficacy*, pengendalian diri terhadap hasil kerja, serta tingkat keterlibatan guru dalam pekerjaan belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut perlu dianalisis lebih lanjut secara mendalam untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.3, diperoleh skor rata-rata sebesar 2,83, yang menunjukkan bahwa tingkat *Self Efficacy* guru masih tergolong rendah

dibandingkan faktor lainnya. Dimensi dengan skor terendah terlihat pada *generality* sebesar 2,63 dan *strength* sebesar 2,87. Rendahnya skor pada dimensi *generality* mengindikasikan bahwa *Self Efficacy* guru belum terbentuk secara menyeluruh dalam menghadapi berbagai jenis tugas di luar bidang tertentu. Sementara itu, rendahnya dimensi *strength* menunjukkan masih terdapat guru yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah ketika menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan tinggi atau tekanan waktu tertentu. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa *Self Efficacy* guru masih perlu ditingkatkan agar tidak berdampak pada penurunan kinerja.

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu (Bandura, 2020). Guru dengan *Self Efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang baik, mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan, serta lebih gigih dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, guru dengan *Self Efficacy* yang rendah cenderung mudah ragu, kurang termotivasi, dan menghindari tantangan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, dkk. (2024) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, rendahnya *Self Efficacy* sebagaimana ditunjukkan dalam hasil pra-survei berpotensi memengaruhi kinerja guru di Yayasan Istiqamah Bandung.

Hasil pra-survei pada Tabel 1.3 juga menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,00, yang mengindikasikan masih adanya permasalahan terkait pengendalian diri guru terhadap hasil kerja yang dicapai. Skor terendah terdapat pada aspek

pengendalian internal dengan nilai rata-rata 2,90, sedangkan pengendalian eksternal memperoleh skor rata-rata 3,10. Rendahnya pengendalian internal menunjukkan bahwa sebagian guru belum sepenuhnya meyakini bahwa keberhasilan maupun kegagalan dalam pekerjaan ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri. Kondisi ini mengindikasikan adanya kecenderungan untuk mengaitkan hasil kerja dengan faktor eksternal, seperti kebijakan yayasan atau kondisi lingkungan kerja. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka dapat berdampak pada rendahnya inisiatif dan tanggung jawab guru dalam meningkatkan kinerja.

Locus of Control didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai sumber pengendali keberhasilan dan kegagalan dalam kehidupannya, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari faktor eksternal (Suryabrata, 2020). Individu dengan *Locus of Control* internal yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja. Sebaliknya, individu dengan *Locus of Control* eksternal yang dominan cenderung kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja karena mengaitkan hasil kerja dengan faktor di luar dirinya. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2021) menyatakan bahwa *Locus of Control* internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, rendahnya pengendalian internal pada guru berpotensi memengaruhi kinerja guru di Yayasan Istiqamah Bandung.

Selain itu, hasil pra-survei pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa *Work Engagement* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,30, yang mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan kerja guru masih belum optimal. Dimensi dengan skor terendah

terdapat pada *absorption* sebesar 3,20, diikuti oleh *dedication* sebesar 3,23, dan *vigor* sebesar 3,47. Rendahnya skor pada dimensi *absorption* menunjukkan bahwa sebagian guru belum sepenuhnya fokus dan tenggelam dalam pekerjaannya. Sementara itu, rendahnya *dedication* mengindikasikan masih kurangnya rasa antusiasme, kebanggaan, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja guru masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja secara maksimal.

Work Engagement adalah keterikatan kerja yang ditandai dengan keterlibatan emosional, komitmen, dan kesediaan individu untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2021). Guru dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, antusiasme, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi institusi. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Setiawan (2022) menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, rendahnya tingkat *Work Engagement* guru sebagaimana ditunjukkan dalam hasil pra-survei berpotensi memengaruhi kinerja guru di Yayasan Istiqamah Bandung.

Kinerja guru pada Yayasan Istiqamah Bandung, khususnya pada jenjang SMP dan SMA, masih terindikasi belum optimal. Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap guru SMP dan SMA Istiqamah, kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, khususnya *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Work Engagement*. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa

ketiga faktor tersebut memiliki skor rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan faktor lainnya, sehingga mengindikasikan adanya keterkaitan dengan kinerja guru yang belum optimal. Atas dasar latar belakang dan hasil pra-survei tersebut, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian pada Yayasan Istiqamah Bandung dengan judul **“PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU PADA YAYASAN ISTIQAMAH BANDUNG (STUDI PADA SMP DAN SMA)”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa identifikasi dan rumusan masalah antara lain adalah sebagai berikut :

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka dapat diindikasikan terjadi permasalahan mengenai kinerja guru pada Yayasan Istiqamah Bandung, khususnya pada jenjang SMP dan SMA. Permasalahan yang terjadi diduga dipengaruhi oleh faktor *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Work Engagement*.

Adapun permasalahan yang terjadi pada Yayasan Istiqamah Bandung adalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*

- a. Kurangnya rasa percaya diri guru ketika diberikan tugas dengan batas waktu tertentu.
- b. Kurangnya keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas di luar bidang yang dikuasai

2. *Locus of Control*

- a. Kurangnya keyakinan guru bahwa keberhasilan maupun kegagalan dalam pekerjaan ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri.
- b. Masih adanya kecenderungan guru untuk mengaitkan hasil kerja dengan faktor eksternal.

3. *Work Engagement*

- a. Kurangnya tingkat fokus dan keterlibatan guru dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kurangnya rasa antusiasme dan kebanggaan guru terhadap pekerjaan.
- c. Kurangnya keterikatan emosional guru terhadap institusi tempat bekerja.

4. Kinerja Guru

- a. Kurangnya efektivitas guru dalam perencanaan pembelajaran.
- b. Kurangnya kesesuaian antara pelaksanaan dan perencanaan pembelajaran.
- c. Kurangnya kesinambungan dalam pengembangan profesional guru.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana *Self Efficacy* Guru SMP dan SMA pada Yayasan Istiqamah Bandung.
2. Bagaimana *Locus of Control* Guru SMP dan SMA pada Yayasan Istiqamah Bandung.
3. Bagaimana *Work Engagement* Guru SMP dan SMA pada Yayasan Istiqamah Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Guru SMP dan SMA pada Yayasan Istiqamah Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Work Engagement* pada guru SMP dan SMA Yayasan Istiqamah Bandung secara simultan maupun parsial.
6. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Work Engagement* serta dampaknya pada Kinerja Guru SMP dan SMA Yayasan Istiqamah Bandung.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah di uraikan, peneliti akan lanjut menjelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan pegawai mengenai *Self Efficacy* Guru SMP dan SMA pada Yayasan Istiqamah Bandung.
2. Tanggapan pegawai mengenai *Locus of Control* Guru SMP dan SMA pada Yayasan Istiqamah Bandung.
3. Tanggapan pegawai mengenai *Work Engagement* Guru SMP dan SMA pada Yayasan Istiqamah Bandung.
4. Tanggapan pegawai mengenai Kinerja Guru SMP dan SMA pada Yayasan Istiqamah Bandung.
5. Besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Work Engagement* pada guru SMP dan SMA Yayasan Istiqamah Bandung secara simultan maupun parsial.
6. Besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Work Engagement* serta dampaknya pada Kinerja Guru SMP dan SMA Yayasan Istiqamah Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *Self Efficacy*, *Locus of*

Control dan *Work Engagement* dalam menunjang kinerja guru, sehingga dapat dijadikan rujukan bagi penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat untuk berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan wawasan peneliti mengenai konsep *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Work Engagement* dalam kaitannya dengan kinerja guru.
- b. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada peneliti mengenai kondisi kinerja guru pada Yayasan Istiqamah Bandung, khususnya pada jenjang SMP dan SMA.
- c. Menambah pengalaman dan pengetahuan peneliti dalam menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi ke dalam penelitian empiris di bidang pendidikan.

2. Bagi Yayasan Istiqamah Bandung

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi pihak yayasan, khususnya pimpinan dan pengelola sekolah, dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- b. Menjadi bahan pertimbangan bagi yayasan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Work Engagement* guru.

- c. Diharapkan penelitian ini dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja guru yang berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran di SMP dan SMA Istiqamah Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Sebagai bahan referensi, rujukan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik dan variabel yang sejenis.
- b. Menjadi sumber informasi tambahan dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dan pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru.