

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional. Sumber daya manusia yang berkualitas juga akan mengembangkan potensi yang dimiliki kemajuan bangsa dan negara. Hal itu sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai akhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, estetis, dan demokratis, serta memiliki rasa ' 1 ' arakatan dan kebangsaan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan

apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja guru karena para guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan siswa. Tanpa adanya kinerja atau prestasi para guru, peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai. Tugas guru tidak hanya melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, tetapi juga sebagai figure yang diharapkan mampu membentuk dan membangun watak yang baik yang dibutuhkan dalam pembangunan nasional suatu bangsa. Dengan kata lain, prestasi belajar siswa akan sangat tergantung pada kinerja para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para guru agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013). Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhi dan saling berkaitan, misal faktor komunikasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen yang baik diantara para guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja guru, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan .

Menurut Robbins (2012), pada intinya komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu kondisi dimana pegawai memihak kepada organisasi dan tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2014) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Telah banyak studi terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2017). Studi yang lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh beberapa peneliti di antaranya Srikaningsih dan Setyadi (2015). Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli

serta gap hasil penelitian terdahulu maka komitmen organisasi akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan terjalinnya komunikasi yang baik, diantara Kepala Sekolah sebagai pimpinan dengan guru maupun komunikasi antar sesama rekan guru. Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoha, 2010). Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2010).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat berjalan dengan baik dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu ketepatan penggunaan bahasa, ketepatan penggunaan media (dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan), ketepatan sasaran komunikasi, ketepatan penggunaan metode (seberapa cepat informasi dapat tersampaikan), dan adanya umpan balik (pemberi pesan dapat menerima usul/saran dari penerima pesan).

Adanya komunikasi yang baik antar guru, antara Kepala Sekolah dan guru akan membuat suasana kerja di sekolah menjadi kondusif dan nyaman dengan demikian apapun informasi tentang tugas dan tanggung jawab setiap guru akan dapat diberikan dengan baik dan tepat. Hal ini akan membuat setiap guru

dapat melaksanakan semua tugasnya dan dengan demikian meningkatkan komitmen dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkat juga kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Pahlawi (2017) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja.

Oleh karena itu, atas dasar fenomena dan landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh komunikasi terhadap komitmen dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi, didalamnya termasuk SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, dengan kedisiplinan yang tinggi tugas para guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan akan terlaksanakan dengan baik. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan terhadap peraturan-peraturan agar adakepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi denganpara guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan agar guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, perangkat administrasi guru, penggunaan atribut dan seragam guru. Sikap disiplin guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan dapat ditunjukkan dengan indikator mampu menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, mengikuti prosedur, selalu hadir dan berpenampilan sopan. Disiplin memiliki peran penting untuk membangun komitmen, karena tingkat komitmen membutuhkan tingkat kedisiplinan pegawai dan pada gilirannya disiplin akan berpengaruh terhadap perilaku kinerja guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang terkait ketaatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2014).

Studi terkait pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen dan pengaruh disiplin terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Studi penelitian terkait disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Indrasari (2017), Agung (2010), yang membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi temuan yang berbeda dengan hasil penelitian Faisal (2016) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan selama ini selalu berusaha meningkatkan kompetensi guru dengan melalui berbagai macam kegiatan yang

dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas guru dapat terus ditingkatkan, karena rendahnya kompetensi sumber daya manusia, merupakan kendala serius dalam pengembangan produktifitas guru. Dengan semakin baiknya kompetensi guru akan mendukung tugas pokok dan fungsinya, sehingga mampu menguasai pekerjaan dan pada gilirannya akan mampu membangun dan mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi, serta pada gilirannya dengan semakin baik kompetensi mereka akan berpengaruh pula terhadap kinerja mereka, serta pada akhirnya akan mampu mewujudkan tujuan pelayanan pada SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang. Wibowo (2007), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut pendapat Darsono dan Siswandoko (2011) menyatakan kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja..

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh. Sudiardhita (2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sriekaningsih dan Setyadi (2015), Sudja dan Kusmaningtyas (2013) hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Marwansyah dan Oemarn (2015), Prakoso (2017), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiyanto (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengkaji pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, *gap* penelitian terdahulu dan diasumsikan mendekati keadaan yang sebenarnya SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, serta didukung fakta bahwa tema atau model penelitian ini belum pernah dikaji sebelumnya pada guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru Di SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan?

4. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan?
6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.
- f. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

g. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Kegunaan praktis

1) Bagi lembaga pendidikan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan dan perbaikan kinerja guru. Dengan hasil penelitian yang akan membuktikan variabel apa yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2) Manfaat bagi pengambil kebijakan, bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai keterkaitan pengaruh komunikasi, disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja guru.

b. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta referensi bagi penelitian lain.