

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu ditandai dengan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan dan visi misinya, di dalam satuan pendidikan sumber daya manusia yang memiliki peran terpenting yaitu guru. Menurut Pangesti Wahyuningtyas dan Iza Hanifuddin (2021) Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh sumber daya manusianya sedangkan Sumber daya manusia dibentuk dan diciptakan oleh sarana pendidikan diantaranya SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi. Guru memegang peranan penting dalam dunia pendidikan dan merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum dalam mencapai tujuan Pendidikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”. Pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kedadapan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik

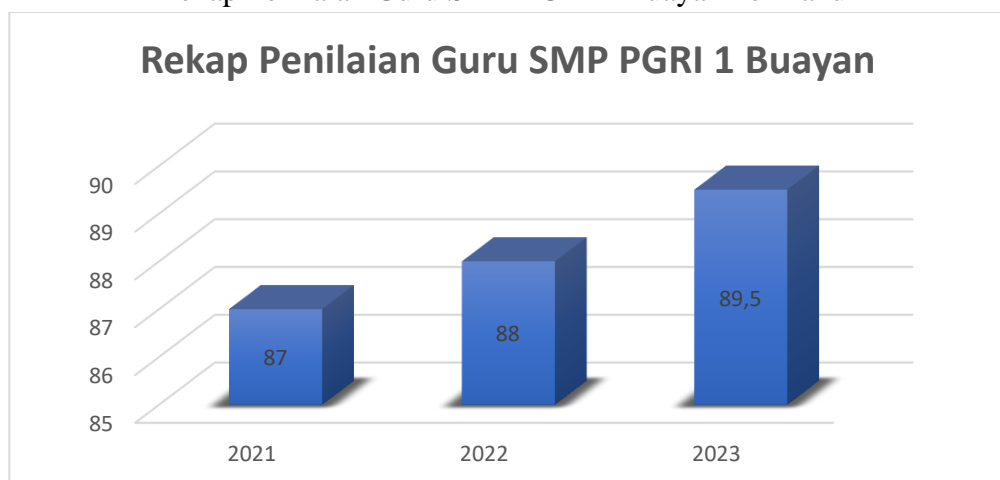
yang baik maka sangatlah penting guru di dalam satuan Pendidikan harus memiliki kinerja yang baik.

Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas (Lailatussaadah, 2015). Kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Adha, Dkk. 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurdianti, 2017).

Salah satu pusat Pendidikan di Kabupaten Kebumen yaitu SMP PGRI 1 Buayan yang berlokasi di Jalan Karangbolong km.10, Kecamatan Buayan, Kabupaten Kebumen. SMP PGRI 1 Buayan merupakan salah satu sekolah swasta yang bermutu bagus dan mempunyai akreditasi A, selain itu juga mempunyai peserta didik yang cukup banyak sekitar 542 siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP PGRI 1 Buayan guru di sekolah ini mempunyai kinerja yang secara garis besar dikatakan sudah baik walaupun ada beberapa guru yang masih memiliki kinerja yang masih kurang

baik. kinerja guru yang baik tersebut ditunjukkan dengan makin tertibnya siswa pasca Covid-19 yang awal mulanya siswa banyak yang membolos, berpakaian tidak sesuai ketentuan sekolah dan saat ini siswa menjadi tertib jarang ada yang membolos dan juga berpakaian sesuai ketentuan sekolah hal tersebut tentunya tidak lepas dari guru yang selalu mengingatkan dan memberi perhatian terhadap siswa siswi SMP PGRI 1 Buayan. Selain itu juga di tunjukan pada saat akreditasi sekolah pada Bulan November Tahun 2022 SMP PGRI 1 Buayan masih bisa mempertahankan akreditasi A dimana peran guru dan staf karyawan sangat penting dalam dalam menyiapkan segala hal terkait penilaian dalam akreditasi untuk mendapatkan pencapaian tersebut. Prestasi yang diraih SMP PGRI 1 Buayan juga cukup baik bisa dilihat dari kejuaraan – kejuaraan yang didapat seperti POPDA dan Jambore Daerah (JAMDA) hal tersebut tidak lepas dari peran kinerja guru yang baik dalam melatih siswa siswinya agar mendapat kejuaraan tersebut, selain dari hasil wawancara hasil kinerja guru SMP PGRI 1 Buayan dilampirkan dengan gambar berikut ini.

Gambar I- 1  
Rekap Penilaian Guru SMP PGRI 1 Buayan Per Tahun



Sumber : SMP PGRI 1 Buayan

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP PGRI 1 Buayan selalu meningkat disetiap tahunnya dan juga selalu memenuhi target penilaian, untuk target penilaian di SMP PGRI 1 Buayan yaitu minimal 80.

Kesuksesan organisasi tersebut tentunya didasari dari kinerja guru yang baik, Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu *Perceived Organizational Support (POS)* atau lebih dikenal dengan persepsi dukungan dari organisasi. Menurut Haryokusumo (2015:200) *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi mendukung pegawainya dan sejauh mana organisasi siap memberikan bantuan bila diperlukan. Ketika pegawai organisasi tersebut merasa bahwa dukungan yang diterimanya dari organisasi tinggi, maka pegawai tersebut akan mengerjakan dengan baik ketika di beri tugas oleh organisasi dan juga persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Oleh karena itu kepada semua organisasi di harapkan dapat memberikan dukungan kepada pegawainya, karena persepsi dukungan organisasi akan memberikan manfaat yang positif bagi pegawai dan juga dapat meningkatkan kinerja organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru menyatakan bahwa organisasi selalu memberi informasi dan mendukung ketika ada pelatihan guru seperti MGMP, Bimtek, dan Diklat untuk guru. Selain itu dari organisasi juga memfalisitasi untuk transport buat guru yang sedang melaksanakan pelatihan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Komitmen Organisasi yang secara umum didefinisikan sebagai sikap dan loyalitas dari pegawai agar mencapai tujuan organisasi. Menurut Hayati, Dkk. (2020) komitmen organisasi adalah derajat keyakinan dan kepercayaan seseorang untuk mengakui nilai, norma, tujuan dan standar etika organisasi serta keinginan untuk selalu setia menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Luthans dalam Hidayat, Dkk. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang telah dibuktikan dari penelitian Ruyani, Dkk. (2021) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang dapat diartikan jika semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP PGRI 1 Buayan ditemukan bahwa sebagian guru yang bekerja di SMP PGRI 1 Buayan sudah lebih dari 15 tahun, selain itu guru yang bertanggung jawab serta dedikasinya yang tinggi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas seperti dalam penyusunan media pembelajaran dan materi-materi pelajaran agar mudah dipahami oleh para siswa.

Selain *Perceived Organizational Support (POS)* dan Komitmen Organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Lingkungan Kerja non Fisik, Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non

fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan Sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh dalam kinerja seorang guru, karena guru akan berinteraksi langsung dengan guru lainnya walaupun setiap guru memiliki karakter berbeda akan tetapi biasanya SDM akan mengikuti bagaimana pola interaksi dan kebiasaan-kebiasaan yang diberlakukan oleh lingkungan sekolah. Seseorang guru harus memiliki keterbukaan dalam mengemukakan ide dan pendapatnya agar bisa bekerjasama dan menciptakan kinerja yang baik. Hal ini juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Handayani & Azizah (2021) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan hal ini dapat di artikan bahwa semakin baik Lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah dan juga Guru di SMP PGRI 1 Buayan, lingkungan kerja non fisik di Lembaga Pendidikan ini dapat dikatakan sudah baik, hal ini ditandai dari hubungan dan kerja sama antar guru juga saling membantu ketika salah satu guru memerlukan bantuan tidak hanya itu kepala sekolah SMP PGRI 1 Buayan juga tidak sungkan-sungkan memberi bantuan kepada guru. Selain itu, pada saat momen lebaran juga selalu diadakan halal bihalal dan makan bersama agar menjaga hubungan baik antar guru maupun dengan kepala sekolah.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan teori di atas, maka diduga kinerja guru dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu : *Perceived Organizational*

*Support (POS)*, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 1 Buayan”

## 1.2 Rumusan Masalah

Seorang guru memegang peranan penting dalam dunia pendidikan dan merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum dalam mencapai tujuan Pendidikan maka sangatlah penting guru di SMP PGRI 1 Buayan memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru yang baik juga akan meningkatkan mutu sekolah dan juga akan memiliki siswa yang berprestasi, hal itu secara tidak langsung akan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada SMP PGRI 1 Buayan untuk menyekolahkan anak mereka dan merekomendasikan kepada saudara maupun teman untuk menyekolahkan anak mereka yang baru saja lulus jenjang SD/MI untuk bersekolah di SMP PGRI 1 Buayan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja. Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 1 Buayan?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 1 Buayan?

3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 1 Buayan?
4. Apakah *Perceived Organizational Support (POS)*, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 1 Buayan?

### 1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini di berikan batasan masalah agar tidak lepas dari latar belakang dan rumusan masalah, Adapun batasan masalahnya yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini terbatas hanya pada guru SMP PGRI 1 Buayan.
2. Variable dalam penelitian ini dibatasi pada *Perceived Organizational Support (POS)*, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang diukur dalam indikator sebagai berikut :
  - a. Kinerja

Lailatussaadah (2015) mendefinisikan kinerja guru yaitu merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. Kinerja guru dalam penelitian ini dibatasi dengan indikator kinerja guru menurut Supardi dalam Elismatuti, Dkk. (2017) Indikator untuk mengukur kinerja, antara lain :



- 1) Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran dan Melaksanakan Pembelajaran
- 2) Kemampuan Mengadakan Hubungan Antar Pribadi
- 3) Kemampuan Melaksanakan Penelitian Hasil Belajar
- 4) Kemampuan Melaksanakan Pengayaan
- 5) Kemampuan Melaksanakan Remedial

b. *Perceived Organizational Support (POS)*

Haryokusumo (2015:200) Perceived Organizational Support (POS) merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi mendukung pegawainya dan sejauh mana organisasi siap memberikan bantuan bila diperlukan. Ketika pegawai organisasi tersebut merasa bahwa dukungan yang diterimanya dari organisasi tinggi, maka pegawai tersebut akan mengerjakan dengan baik ketika di beri tugas oleh organisasi dan juga persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. *Perceived Organizational Support (POS)* dalam penelitian ini dibatasi dengan indikator menurut Rhoades & Eisenberger dalam Tjahyono & Christanto (2017) terdapat 3 indikator dari POS, sebagai berikut:

- 1) Keadilan
- 2) Dukungan atasan
- 3) Penghargaan organisasi

c. Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam Hidayat, Dkk. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Muis, Dkk. (2018), yaitu:

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Berkelanjutan
- 3) Komitmen Normatif

d. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Fath dalam Fitriani, Dkk. (2019) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana kerja
- 3) Perlakuan baik
- 4) Hubungan antar pegawai

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian diatas maka tujuan penelitian diatas adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja guru SMP PGRI 1 Buayan
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja guru SMP PGRI 1 Buayan
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja guru SMP PGRI 1 Buayan
4. Untuk mengetahui *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 1 Buayan?

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Organisasi Pendidikan SMP PGRI 1 Buayan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan untuk tetap dapat terus meningkatkan kinerja guru.
  - b. Bagi Guru SMP PGRI 1 Buayan penelitian ini diharapkan dapat menanamkan sikap atau perilaku berorganisasi yang baik agar dapat menciptakan kinerja yang dalam bekerja.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis, Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman khususnya ilmu dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu sumber daya manusia, Selain itu hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dan pertimbangan guna membantu dalam penulisan karya ilmiah bagi penulis selanjutnya.

