

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal vital dalam kelangsungan operasional sebuah organisasi. Oleh sebab itu, peranan dan tugasnya tak bisa digantikan oleh yang lain. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia memengaruhi usaha organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan organisasi harus sejalan dengan perkembangan sumber daya manusia serta harus sesuai dengan tujuan organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas serta kuantitas sumber daya manusia yang memadai. Dengan demikian untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini guru. Guru merupakan sumber daya manusia utama yang ada di dunia pendidikan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran penting dalam pendidikan, khususnya dalam persiapan siswa untuk bekerja. SMK adalah tempat belajar yang ditujukan untuk melatih tenaga kerja terampil. SMK diciptakan untuk memberikan keterampilan praktis dan pengetahuan yang diperlukan di berbagai industri. SMK Bina Karya 1 Karanganyar adalah sekolah yang fokus pada pelatihan tenaga kerja terampil untuk industri. Sekolah ini menawarkan lima program studi dengan program studi yaitu Teknik Pemesinan, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Desain Komunikasi Visual, Tata Boga, dan Tata Busana. Kurikulum yang diterapkan juga disesuaikan dengan program studi yang ada dan kebutuhan industri. Hal ini bertujuan agar siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan. Selain memberikan materi sesuai dengan kurikulum, SMK Bina Karya 1 Karanganyar juga memberikan kesempatan siswa-siswinya untuk belajar langsung ke tempat

industri sebagai ilmu tambahan untuk mengaplikasikan materi yang didapatkan di kelas.

Kualitas SMK Bina Karya 1 Karanganyar tergantung dengan bagaimana kinerja guru di sana bekerja. Kinerja guru harus selaras dengan tujuan organisasi tersebut berdiri. Kinerja menurut Yuniarti et al., (2021) adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Halimatussadiyah, (2024) Kinerja pendidik atau guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, para guru dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Guru di sana dituntut untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Siswa-siswi SMK Bina Karya 1 Karanganyar juga banyak memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik dalam lima tahun ke belakang. Prestasi yang dimiliki siswa menunjukkan bahwa guru memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mendorong siswa-siswinya untuk lebih berprestasi. Menurut Yuniarti et al., (2021) ada beberapa metode untuk melakukan penilaian kinerja, seperti *Balance Scorecard*, *Malcolm Baldrige*, dan ISO 9000. Untuk penilaian kinerja guru, SMK Bina Karya 1 Karanganyar menggunakan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang sesuai dengan arahan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Dalam penilaian PKG pada aplikasi tersebut, guru dinilai tidak hanya oleh kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi juga guru lain selaku rekan yang setiap hari bekerja bersama dan juga wali siswa sebagai konsumen yang merasa dilayani oleh jasa yang diberikan guru.

Tabel I-1

Penilaian Kinerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar 2022-2024

Penilaian	2020	2021	2022	2023	2024
Rata-Rata Nilai PKG	85,4	85,35	86,11	86,22	86,19
Presentase Nilai PKG Kehadiran	98,18%	98,30%	99,55%	99,71	99,95%
Nilai Presentase Kinerja	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber: Data PKG 2024 SMK Bina Karya 1 Karanganyar

Dari Tabel I-1, kita bisa melihat bahwa kinerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar menunjukkan hasil yang baik. Rata-rata nilai Penilaian Kinerja Guru (PKG) terus meningkat dari tahun ke tahun. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, SMK Bina Karya 1 Karanganyar terus meningkatkan target penilaian kinerja yang ingin dicapai, sehingga guru dituntut untuk terus memperbaiki kinerjanya setiap tahun. Namun, masih ada beberapa guru yang penilaian kinerjanya di bawah nilai rata-rata. Hal ini juga menjadi bahan evaluasi bagi SMK Bina Karya 1 Karanganyar untuk terus memperbaiki kinerja gurunya.

Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari seberapa disiplin guru bekerja, akan tetapi kinerja yang baik juga ditentukan dari proses penyeleksian guru yang akan bergabung dengan organisasi. Proses penyeleksian yang tepat memastikan bahwa hanya guru yang memiliki kompetensi, motivasi, dan sikap yang sesuai dengan visi dan misi organisasi yang diterima. Di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, proses seleksi dilakukan untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan juga disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Seleksi tersebut dilakukan dengan memilih kriteria guru dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jurusan yang akan di ajar, seperti memilih guru dengan latar belakang pendidikannya teknik mesin untuk ditempatkan di jurusan teknik pemesinan, guru dengan jurusan teknik elektro ditempatkan untuk mengajar di jurusan teknik

instalasi tenaga listrik. Dengan proses seleksi tersebut diharapkan SMK Bina Karya 1 Karanganyar mendapatkan guru yang berkualitas yang dapat mencetak lulusan siswa-siswi yang berprestasi dan siap ditempatkan di dunia industri. Proses seleksi yang ketat terhadap calon guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar juga diharapkan agar organisasi dapat memperoleh guru yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel I-2

Data Lama Bekerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
0-5 Tahun	7	17,5%
6-10 Tahun	8	20%
11-15 Tahun	6	15%
>16 Tahun	19	47,5%
Total	40 orang	100%

Sumber: Data TMT Karyawan SMK Bina Karya 1 Karanganyar

Dari tabel I-2 dapat dilihat guru yang bekerja dari 0-5 tahun ada 17,5%, 5-10 tahun ada 20%, 10-15 tahun ada 15%, dan lebih dari 15 tahun mendominasi di angka 47,5%. Hal tersebut membuktikan bahwa guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap menetap dan bekerja di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, akan tetapi ada beberapa guru yang memilih untuk keluar dari organisasi dengan beberapa alasan. Selain memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, guru-guru tersebut juga memiliki kinerja yang bagus sehingga masih dipertahankan oleh organisasi.

Tabel I-3

Data Ketersediaan Guru 2019-2024

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru
2019/2020	48
2020/2021	52
2021/2022	46
2022/2023	44
2023/2024	40

Sumber: Data Ketersediaan Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar

Dari tabel I-3 menunjukkan adanya kenaikan jumlah guru pada tahun pelajaran 2020/2021 sebanyak empat orang, namun dari tahun pelajaran 2021/2022 hingga tahun pelajaran 2023/2024 jumlah guru terus mengalami penurunan hingga tersisa 40 orang. Namun hal tersebut masih dibatas wajar, karena ketersediaan guru tersebut masih mencukupi untuk kegiatan belajar mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap SMK Bina karya 1 Karanganyar masih dikatakan baik karena penurunannya masih terbilang kecil dan tidak terdapat kekurangan guru pada mata pelajaran.

Komitmen guru-guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Komitmen ini juga terlihat dari usaha guru dalam terus belajar dan berkembang. Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar rutin mengikuti pelatihan dan seminar untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Oleh sebab itu, guru tidak hanya mengajar tetapi juga membimbing siswa untuk mencapai potensi terbaik dari masing-masing siswa. Komitmen organisasi menurut Fanani & Djati, (2017) merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan guru dalam menjaga konsistensi untuk tetap berada di organisasi dan aktif berpartisipasi dalam menjalankan misi organisasi untuk mencapai visi organisasi. Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Bina Karya 1 Karanganyar, komitmen organisasi di sana baik, terutama guru. Dapat dilihat dari guru-guru yang aktif saat mengikuti rapat. Guru-guru menjadikan rapat sebagai wadah untuk berdiskusi dan memberikan ide yang konstruktif terkait berbagai agenda kegiatan yang akan dilaksanakan. Adanya kesempatan yang diberikan tersebut menjadikan guru memiliki rasa kepercayaan diri untuk menyelesaikan masalah-

masalah yang ada di organisasi. Guru-guru percaya bahwa ketika terdapat masalah pada organisasi, maka organisasi akan membantu dengan mendiskusikan masalah yang ada.

Self-efficacy atau efikasi diri menurut Habib, (2019) adalah keyakinan kuat terhadap kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung sering melakukan hukuman fisik terhadap siswa, mengabaikan siswa, pemarah, dan otoriter karena mereka merasa kurang percaya terhadap kemampuan mereka dalam melakukan belajar mengajar. SMK Bina Karya 1 Karanganyar melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap guru-guru, hal tersebut merupakan salah satu bentuk dukungan terhadap guru agar mereka memiliki kemampuan lebih untuk menunjang proses belajar mengajar. Dukungan dari sekolah tersebut menjadikan guru-guru memiliki kepercayaan diri lebih terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah. Di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hukuman fisik terhadap siswa yang melakukan kesalahan cenderung dibatasi. Hukuman yang diterapkan cenderung membentuk etika siswa. Pembentukan etika pada siswa diharapkan agar siswa tidak hanya memiliki prestasi yang tinggi tetapi juga mampu menghargai rekan kerjanya nanti saat siswa tersebut memasuki dunia industri. Menurut Amir, (2019) keyakinan dalam *self efficacy* tersebut dalam proses kerja sangat berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang melakukan tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan untuk menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Pembagian *job desk* kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadikan karyawan lebih produktif. Pembagian *job-desk* yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Dari fenomena yang terlihat, di SMK Bina Karya 1 Karanganyar

sebagian guru sudah sesuai antara latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajar, akan tetapi masih ada beberapa guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Seperti guru dengan latar belakang pendidikan seni budaya akan tetapi mengajar mata pelajaran olahraga. Akan tetapi dengan adanya dukungan organisasi, guru tersebut mampu mengajar dengan baik dan memiliki nilai kinerja yang baik. *Person Job Fit* menurut Gratiana et al., (2024) adalah pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai telah sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Dari uraian diatas yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar dinilai bagus, serta memiliki nilai absensi yang cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya komitmen guru yang tinggi terhadap organisasi. Di SMK Bina Karya 1 Karanganyar juga sebagian guru sudah sesuai antara latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajar, akan tetapi masih ada beberapa guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Adanya dukungan dari organisasi tersebut juga membuat guru memiliki rasa kepercayaan diri lebih dalam menghadapi masalah yang ada di organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah Pengaruh *Self Efficacy* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen

Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar)”. Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
4. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di SMK Bina Karya 1 Karanganyar?
7. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di SMK Bina Karya 1 Karanganyar?

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar, di antaranya: pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja non fisik, dan lain sebagainya. Dalam hal ini peneliti memfokuskan pada tiga variabel yang kemungkinan mempengaruhi kinerja guru pada guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar yaitu komitmen organisasi, *self efficacy*, dan *person job fit*.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *person job fit* terhadap komitmen organisasi dengan kinerja guru sebagai variabel

intervening. Untuk menghindari meluasnya bahasan, maka variabel akan dibatasi sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Menurut Halimatussadiyah, (2024) Kinerja pendidik atau guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikator dari kinerja guru:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Keandalan
- d. Sikap kooperatif

2. Komitmen Organisasi

Menurut Allen, (1991) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi.

Indikator komitmen organisasi menurut Allen, (1991):

- a. Komitmen efektif (*effective comitment*),
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*),
- c. Komitmen normatif (*normative commiment*).

3. *Self Efficacy*

Self efficacy menurut Bandura, (1997), merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. *Self efficacy* terdiri dari tiga indikator yaitu :

- a. *Level*
- b. *Generality*
- c. *Strength*

4. *Person Job Fit*

Menurut Cable, Daniel & M. DeRue, (2002) *Person Job Fit* adalah kesesuaian antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D.& Johnson, (2005) memiliki indikator :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Kemampuan (*abilities*)
- d. Kebutuhan (*need*)
- e. Keinginan (*want*)

5. Penelitian ini dilakukan di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

6. Responden dari penelitian ini adalah guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar yang berjumlah 40 orang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terhadap guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

4. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi pada guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di SMK Bina Karya 1 Karanganyar

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh *self efficacy* dan *person job fit* terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi sekolah dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut *self efficacy* dan *person job fit* terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.