

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menjalankan kegiatan organisasi yang berkesinambungan, diperlukan berbagai sumber daya seperti, manusia, mesin dan material. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam menjalankan fungsi organisasi untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan aset sumber daya penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Hasil kerja dari sumber daya manusia ini adalah kinerja yang diharapkan bagi setiap organisasi (Fattah, 2010).

Berdasarkan dari pemaparan kali ini, dunia pendidikan selalu menarik untuk dibahas menjadi suatu kajian ilmiah yang berkembang seiring berjalan dan berkembangnya zaman yang serba modern dan digital ini. Hal tersebut menjadi pemicu bergeraknya proses belajar mengajar antara siswa dengan guru yang tadinya konvensional hanya sebatas kertas dan pensil hingga sekarang yang serba modern menggunakan berbagai alat bantu digital seperti perangkat keras komputer, laptop, hingga proyektor sebagai penunjang kemudahan modernisasi proses belajar mengajar saat ini.

Metode ini telah mulai diterapkan oleh sekolah swasta yang ada di Jakarta salah satunya yaitu Labschool binaan Yayasan Pembina Universitas Negeri Jakarta. Labschool merupakan sekolah yang dimaksudkan sebagai laboratorium

yang digunakan untuk praktik mengajar, penelitian pendidikan, dan inovasi pendidikan oleh IKIP Jakarta pada tahun 1968. Pada tahun 1974 sekolah ini telah memiliki nama dan fungsi yang baru yaitu sekolah pelaksana proyek PPSP (Proyek Perintis Sekolah Pembangunan) dimana proyek ini memiliki tujuan menguji coba ide – ide dalam pendidikan untuk memberikan masukan pembaharuan pendidikan nasional. Tahun 1999 IKIP Jakarta mendapatkan perluasan mandate dan memiliki nama baru menjadi Universitas Negeri Jakarta, maka pada tahun ini sekolah TK, SLTP, SMU IKIP Jakarta juga turut berganti nama menjadi TK, SMP, dan SMU Labschool. Hingga saat ini, seiring berjalannya perkembangan sekolah – sekolah yang berada dalam naungan Universitas Negeri Jakarta maka sekolah labschool menjadi tempat praktik mengajar para calon guru. (<http://www.labschool-unj.sch.id/>)

Berdasarkan pada Undang – Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru dan dosen memiliki fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional khususnya bidang pendidikan. Maka, guru diharuskan memiliki kompetensi yang berstandar nasional. Standar kompetensi guru yang dimaksudkan yaitu terdapat empat kompetensi utama seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat standar kompetensi guru tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Memahami kinerja setiap individu merupakan suatu elemen yang penting dalam manajemen organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja dapat dilihat dari 2 segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah unjuk kerja perorangan dalam sebuah organisasi. Sedangkan

kinerja organisasi merupakan total keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. (Fattah, 2010).

Terdapat beberapa definisi mengenai kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Griffin (dalam Zefeiti & Mohamad, 2017) kinerja kerja merupakan keseluruhan tujuan yang dicapai oleh pegawai tertentu. Kocak (dalam Zefeiti & Mohamad, 2017, hal. 154) mendefinisikan kinerja sebagai seluruh aktifitas yang melibatkan pegawai untuk memenuhi kewajiban dalam mencapai capaian dan tujuan organisasi. Lebih lanjut Campbell (dalam Zefeiti & Mohamad, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Dapat disimpulkan dari beberapa ahli, kinerja merupakan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas – aktivitas tertentu yang telah diberikan kepada pegawai dari perusahaan atau organisasi.

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Guru Labschool

Bulan	Persentasi Kinerja Pegawai (SKP)
Febuari	95%
Maret	87%
April	86%
Mei	87%
Juni	93%
Juli	90%
Agustus	90%

September	94%
Oktober	94%
November	94%
Desember	95%

Sumber: Laporan Kinerja Guru Labschool, Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan mengenai persentase kinerja guru yang dijabarkan setiap bulannya pada tahun 2017. Dari data tersebut dapat diamati bahwa kinerja guru masih belum mencapai 100%, bahkan terdapat beberapa bulan yang mengalami penurunan dari bulan sebelumnya seperti bulan Februari mencapai kinerja 95% namun pada bulan Maret mengalami penurunan menjadi 87% bahkan pada bulan berikutnya pun yaitu bulan April mengalami penurunan kembali menjadi 86%, selain itu penurunan juga terjadi pada bulan Juli yaitu 90% yang pada bulan sebelumnya yaitu pada bulan Juni kinerja mencapai 93%.

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, seperti yang diungkapkan oleh Usop, et.al (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa bakat, sikap, penguasaan pelajaran, metodologi mengajar, karakteristik personal, lingkungan kelas, kemampuan mental umum, kepribadian dan hubungan dengan murid. Usop, et.al (2013) menambahkan kepuasan kerja juga merupakan salah satu dari faktor yang penting mengenai penyebab naik atau turunnya kinerja kerja pada guru. Guru yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan menjadi komitmen dan juga produktif. Hal inilah yang menjadi acuan mengenai konteks bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja para guru.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya mengenai *job satisfaction* atau kepuasan kerja pegawai. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Alromaihi dkk. (2017), dengan judul penelitian “*Job Satisfaction and Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja dan kinerja memiliki dua hubungan arah. Pertama, kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja. Kedua, kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditambahkan oleh Platis (dalam Alromaihi, Alshomaly, & George, 2017) mengindikasikan bahwa tingginya angka yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu salah satunya faktor kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *organizational commitment* atau komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Madhuri, Srivastava, & Srivastava (2014) berjudul “*The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee’s Job Performance*” memaparkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan meningkatkan kinerjanya, sebab pegawai tersebut memiliki keterikatan secara psikologis terhadap tempatnya bekerja, sehingga dampaknya menurunkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi tersebut. Lebih lanjut, Zefeiti & Mohamad (2017) dalam artikel jurnal penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employee’s Work Performance*” memaparkan hasil penelitian bahwa seluruh dimensi komitmen organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja kerja pegawai, dengan demikian komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai. Penyebab selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ada pada *Organizational Culture* atau budaya organisasi.

Menurut penelitian Adnan Hakim (2015) yang berjudul “*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*” memaparkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja individu serta komitmen organisasi, lebih lanjut penelitian ini, mengungkap bahwa komitmen organisasi memiliki peran signifikan sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja individu.

Menurut penelitian Kristianto, Suharnomo, & Ratnawati (2011) terdapat peran mediasi komitmen organisasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian tersebut dilakukan terhadap perawat di RSUD Tugurejo, Semarang. Hasil studi penelitian menunjukkan komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, hal ini menjelaskan bahwa komitmen yang tinggi sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi tinggi.

Logahan dan Aesaria (2014) mengungkap mengenai budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara, hasil studi penelitian menunjukkan budaya organisasi belum mampu

memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan berikutnya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian ditemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Ditemukan juga bahwa budaya organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai, maka peneliti tertarik dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja pada sekolah Labschool". Penelitian ini akan berfokus untuk mengkaji faktor *job satisfaction* (kepuasan kerja), *organizational commitment* (komitmen organisasi), *organizational culture* (budaya kerja) kaitannya dengan kinerja kerja pegawai.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diamati ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh sekolah Labschool, maka dilakukan pembatasan masalah penelitian masalah yaitu tentang *job satisfaction*, *organizational culture* dan *organizational culture* terhadap kinerja setiap pegawai.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang peneliti telah sampaikan, maka dapat disajikan pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi karyawan?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja melalui komitmen organisasi ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja melalui komitmen organisasi ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab dan menganalisa dari berbagai pertanyaan yang tertera pada rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

2. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.
3. Untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.
4. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
6. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.
7. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan juga dapat memberikan manfaat serta kontribusi sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Teoritis
 - a. Dapat memberikan bukti empiris terbaru mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
 - b. Dapat dijadikan rujukan dan menjembatani penelitian berikutnya pada obyek studi yang lain.

- 2) Kegunaan Praktis

Dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan kepada para praktisi, khususnya pengelola manajemen sekolah Yayasan Labschool agar dapat

merencanakan dan mengelola kinerja para guru, sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran dapat tercapai.