

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, dan motivasi yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya statis dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan. Sumber daya manusia yang cakap, tidak selalu menjamin produktifitas kerja yang baik, apabila nilai suatu kepuasan dalam pekerjaannya masih tergolong rendah. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Sebagai aset utama, maka sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan serta bisa mengembangkan karirnya agar lebih maju. Wujud dari hasil pemeliharaan dan pengembangan sumber daya ini adalah tumbuhnya rasa betah dan adanya kemauan untuk

bekerja dengan sebaik-baiknya pada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Akan tetapi, realitas yang ada sehari-hari justru sebaliknya. Sering dijumpai karyawan yang sekadar hanya melaksanakan tugasnya tanpa disertai kreasi, improvisasi dan inovasi bekerja yang memadai.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Sedangkan menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015)

Komitmen organisasional menurut Gibson, et. Al dalam (Adrianti, 2015) adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Priansa:2014)

Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 2 Singaraja adalah salah satu amal usaha yang di miliki oleh Muhammadiyah yang berada di bawah naungan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Buleleng. mempunyai Visi dan misi terwujudnya sekolah unggul, berakhlak mulia, meraih prestasi, berwawasan global, berkualitas akademik maupun non akademik yang dilandasi nilai- nilai budaya luhur sesuai dengan ajaran islam. Berdasarkan observasi yang dilakukan di lokasi penelitian yaitu pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamdiyah 2 Singaraja masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya. Kompetensi yang dimiliki guru di Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamdiyah 2 Singaraja masih perlu ditingkatkan, guru perlu menerapkan berbagai strategi pembelajaran, menganalisis kelemahan dan kekuatan pembelajaran, memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum dan memahami konsep antar mata pelajaran terkait.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kompetensi adalah masih ada ketidaksesuaian bidang ilmu yang dimiliki guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Kurangnya pengetahuan guru tentang mata pelajaran yang diajarkan dapat mempengaruhi proses belajar mengajar siswa. Guru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar siswa. Hal ini tentu kurang sesuai dengan tugas guru adalah mengajar sesuai bidang keahliannya.

Selain kompetensi, baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian pada tujuan organisasi dibutuhkan komitmen yang kuat dari setiap guru dan pegawai. Komitmen guru dan pegawai dapat dilihat dari keseriusan untuk

bersama dan bertahan bekerja pada organisasi. Salah satu yang dapat menjadi alat ukur komitmen organisasional guru dan pegawai yaitu data turnover guru dan pegawai. Data turnover guru dan pegawai pada SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja disajikan seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Turnover Guru dan Pegawai pada SMP dan SMA
Muhammadiyah 2 Singaraja

TAHUN	JUMLAH GURU DAN PEGAWAI MASUK	JUMLAH GURU DAN PEGAWAI KELUAR
2017	4	5
2018	8	8
2019	5	6
TOTAL	17	19

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir ini jumlah guru dan pegawai yang keluar lebih besar dibanding guru dan pegawai masuk, yakni 17 orang masuk dan 19 orang keluar. Artinya guru dan pegawai yang telah bergabung bersama organisasi memiliki komitmen organisasional yang rendah untuk bertahan pada organisasi.

Keberhasilan manajemen suatu organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif mengemban pekerjaan. Data hasil penilaian kinerja guru dan pegawai pada SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja disajikan seperti pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Guru dan Pegawai pada SMP dan SMA
Muhammadiyah 2 Singaraja Tahun 2018 dan 2019

Penilaian Kinerja	Skala	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Jumlah Guru dan Pegawai	Presentase (%)	Jumlah Guru dan Pegawai	Presentase (%)
Baik	A	11	29,72%	8	21,62%
Cukup Baik	B	25	67,56%	28	75,67%
Kurang Baik	C	1	2,70%	1	2,70%
Kurang	D	0	0	0	0
Cukup	E	0	0	0	0
TOTAL		37	100%	37	100%

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja dari tahun 2018 dan 2019. Guru dan pegawai yang mendapat predikat baik ditahun 2018 sebanyak 11 orang, namun pada tahun 2019 menurun menjadi 8 orang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 2 Singaraja”**. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juli 2020.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya sebagai berikut.

1. Kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 2 Singaraja mengalami penurunan, dari

tahun 2018 dan 2019. Guru dan Pegawai yang mendapat predikat baik ditahun 2018 sebanyak 11 orang, namun pada tahun 2019 menurun menjadi 8 orang.

2. Kompetensi Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamdiyah 2 Singaraja masih rendah, ini dapat dilihat dari masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya
3. Komitmen organisasional Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamdiyah 2 Singaraja masih rendah, ini dapat dilihat dari jumlah guru dan pegawai yang keluar lebih besar dibanding guru dan pegawai masuk
4. Lingkungan kerja pada SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja masih belum optimal

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk membuat penelitian ini bisa bermanfaat dan terfokus pada masalah yang diangkat dalam penelitian, maka penelitian dibatasi hanya pada pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamdiyah 2 Singaraja

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik beberapa rumusan masalah yakni sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh secara simultan kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamadiyah 2 Singaraja?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamadiyah 2 Singaraja?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial komitmen organisasional terhadap kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamadiyah 2 Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut.

1. Pengaruh secara simultan kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamadiyah 2 Singaraja.
2. Pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamadiyah 2 Singaraja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhamamadiyah 2 Singaraja

3. Pengaruh secara parsial komitmen organisasional terhadap kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 2 Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah: (1) manfaat praktis, dan (2) manfaat teoritis

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi guru dan pegawai pada SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang.

