

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 10 menyatakan Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru adalah faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Sehingga berhasil tidaknya pendidikan mencapai tujuan selalu dihubungkan dengan peran para guru. Oleh karena itu, usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya dimulai dari peningkatan kualitas guru. Terselenggaranya proses belajar mengajar yang berkualitas tidak lepas dari kualitas tenaga pendidik itu sendiri. maka manajemen sekolah wajib terus melakukan perbaikan kinerja salah satunya yaitu harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berperan dalam peningkatan kinerja. Namun, di zaman yang sudah modern ini, berbagai penemuan baru ditemukan untuk mempermudah manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Begitupun juga dalam dunia pendidikan berbagai teknologi yang disebut-sebut bisa melakukan apa saja dan menjawab apa saja ditemukan guna mempermudah manusia. Sehingga Guru harus mampu beradaptasi dengan teknologi khususnya untuk media pembelajaran. Saat ini teknologi pembelajaran yang modern dan inspiratif dengan teknologi komunikasi dan informasi menjadi sumber pembentuk guru yang handal. Kinerja guru sangat menentukan terhadap kualitas pendidikan karena kinerja yang baik akan mendorong tercapainya tujuan pendidikan Nasional. Kinerja guru dapat ditingkatkan apabila komponen-komponen yang mempengaruhinya dapat diidentifikasi dan dioptimalkan untuk pencapaian tujuan pembelajaran.

Pada tahun 1987-1988 dibukalah SMEA WACHID HASYIM dengan status "TERCATAT" dengan Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen pada tahun 1990-1991 menjadi "DISAMAKAN". Sejak perubahan Kurikulum 1984 ke Kurikulum 1994 nama SMEA (Sekolah Menengah Ekonomi Atas) diubah menjadi SMK (Sekolah

Menengah Kejuruan) Bisnis dan Manajemen, kemudian disempurnakan dengan kurikulum Edisi 1999 dan pada tahun pelajaran 2004-2005 menggunakan Kurikulum Edisi 2004. Pada tahun pelajaran 2005-2006 SMK Wachid Hasyim membuka Bidang Keahlian baru, yaitu Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Program Keahlian Multimedia. Pada tahun pelajaran 2007-2008 SMK Wachid Hasyim yang semula berstatus “DISAMAKAN” berubah menjadi “TERAKREDITASI A”, berikut ini disajikan perkembangan jumlah siswa yang tercatat seperti berikut ini :

Tabel 1.1 : Perkembangan jumlah Siswa SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya
Tahun 2019-2023

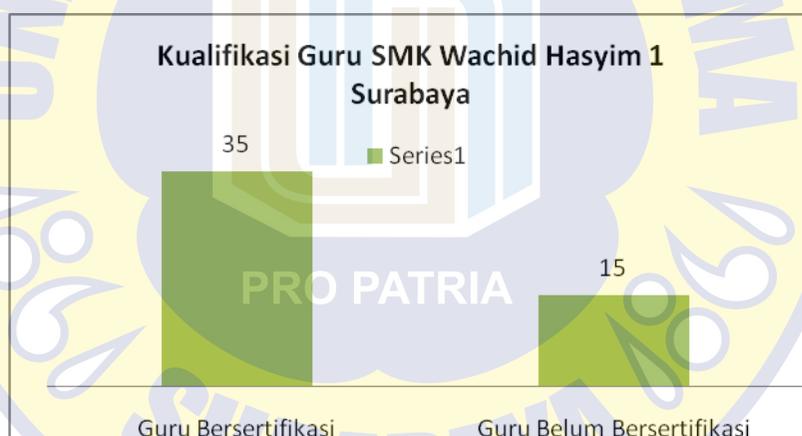
Keahlian	Kelas	Jumlah Siswa 2019 - 2020	Jumlah Siswa 2020 – 2021	Jumlah Siswa 2021 - 2022	Jumlah Siswa 2022 - 2023
Multimedia	X	108	103	128	150
	XI	174	106	102	126
	XII	164	169	103	100
Jumlah		446	378	333	376
Akuntansi	X	76	100	130	144
	XI	23	73	97	128
	XII	136	119	71	94
Jumlah		335	292	298	366
Admnistrasi Perkantoran	X	108	73	144	144
	XI	108	102	72	143
	XII	102	108	101	71
Jumlah		318	283	317	358
Jumlah Keseluruhan		1.099	953	948	1.100

Sumber : SMK Wachid Hasyim Surabaya

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah siswa tahun tiap tahunnya mengalami penurunan, jumlah keseluruhan siswa pada tahun 2019-2020 mencapai 1.099 siswa, pada

tahun 2020 -2021 mencapai 953 siswa, tahun 2021 – 2022 mencapai 948 siswa dan tahun 2022-2023 mencapai 1.100 jumlah siswa. namun pada tahun pelajaran 2022-2023 mengalami peningkatan jumlah siswa mencapai 1.100 siswa dari semua jurusan . dari ketiga keahlian pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya keahlian yang paling diminati adalah Multimedia dengan Jumlah siswa sebanyak 446 tahun 2019-2020, 378 siswa pada tahun 2020-2021, 333 siswa pada tahun 2021 – 2022 dan 376 siswa pada tahun 2022-2023. Hal ini menunjukkan bahwa selain mengalami penurunan jumlah siswa, maka dari itu pihak sekolah sekolah perlu meningkatkan kualitas pendidikan tercapai peningkatan jumlah siswa.

Tabel 1.2 Kualifikasi Guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya bersertifikasi Tahun 2019-2023



Sumber : SMK Wachid Hasyim Surabaya

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa prosentase guru berkualifikasi 70%, dengan guru belum bersertifikasi sebanyak 30%, hal ini menunjukkan bahwa selain terjadi beberapa peningkatan tetapi belumlah maksimal dan optimal, oleh karenanya Karakteristik pekerja guru perlu lebih ditingkatkan guna mendapatkan kinerja yang semakin baik.

Tabel 1.3 Capaian prestasi siswa SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya

NO	PRESTASI THN 2017-2021	PERINGKAT			
		1	2	3	Total
1	Pencak Silat	2	4	5	11
2	Basket	0	0	1	1
3	Futsal	0	4	2	6
4	Game Animasi	2	4	1	7
5	Akuntansi	0	0	1	1
6	Paskibra	0	0	3	3
7	Matematika	0	0	1	1
8	Tartil Qur'an	3	2	4	9

Sumber : SMK Wachid hasyim, 2022

SMK WACHID HASYIM 1 cukup memiliki banyak prestasi yang diraih oleh siswa-siswi, selain itu menunjukkan bahwa terjadi beberapa peningkatan tetapi belumlah maksimal dan optimal. Dengan demikian pemberdayaan dan efikasi guru perlu lebih ditingkatkan guna mendapatkan kinerja yang semakin baik.

Mutu pendidikan yang baik berkaitan erat dengan tenaga pengajar yang berkualitas terutama kinerja guru yang harus profesional dalam mengajar peserta didik serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Seiring dengan perkembangan zaman yang serba cepat perlunya mengkaji aspek-aspek peningkatan kinerja guru agar kualitas pendidikan menjadi lebih baik kedepannya. Menurut Hasibuan (2017:6) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kasmir (2016:24) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Pada umumnya tujuan pengukuran kinerja guru dilakukan untuk menentukan kompetensi, menilai kekuatan, memberikan dukungan, dan mentoring, menjamin pertumbuhan yang terus menerus melalui berbagai pengalaman, dan keputusan organisasi.

Dari uraian latar belakang dan fenomena tersebut di atas dalam penyusunan skripsi ini penulis ingin meneliti tentang komitmen organisasi dan kinerja guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang guru mengidentifikasi

diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, seorang guru akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2017:6) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kasmir (2016:24) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. beberapa hasil penelitian tentang komitmen organisasi dan kinerja seperti : Hasil penelitian Mardiana, Setyadi, dan Wijaya (2021) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan menurut penelitian Nanda dan Bagus (2017) Menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Agent Pru Megas. Disamping adanya kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja guru untuk menunjang guru melakukan pekerjaannya dengan fasilitasi yang mendukung kebutuhan kerja didalamnya baik secara fisik dan non fisik. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dari aktivitas bekerja seseorang. Hasil penelitian Anam (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan sedangkan menurut Rizal Nabawi (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil Penelitian Citra (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar sedangkan menurut Tarjo, Burhanuddin, dan Muhammad Nasir (2020) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan. Hasil penelitian Muhammad Syaqq, Asep Amaludin (2021) menunjukkan bahwa karakteristik pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Kecamatan pekalongan utara. Penelitian Golan Hasan (2021) Variabel karakteristik pekerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan bank dibatam.

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya”.

Pentingnya kompensasi bagi guru karena salah satu cara bagi organisasi meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para guru yaitu melalui kompensasi. Menurut Hasibuan (2019:198), menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan oleh organisasi sesuai yang diharapkan para guru agar memiliki komitmen untuk dapat bertahan dalam organisasi dalam tersebut. Dessler menyatakan bahwa semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka baik secara finansial langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) maupun tidak langsung (asuransi dan libur yang dibayarkan). suatu organisasi memberikan kompensasi yang sesuai, diharapkan para guru dapat memiliki komitmen untuk bertahan pada perusahaan dalam proses perjalanannya. Kompensasi dibuat mengacu dalam hubungan yang dijalankan antara karyawan dengan perusahaan dan juga alasan mereka tinggal.

Menurut Nitisemo (2012:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar seseorang serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan Kerja yang kondusif dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana yang nyaman dan memungkinkan seseorang bekerja secara optimal. Jika seorang merasa aman dan nyaman di lingkungan kerjanya maka mereka akan betah sehingga waktu kerjanya akan digunakan lebih efektif dan efisien, sebaliknya jika lingkungan kerja mereka kurang memadai maka akan mengakibatkan kinerja seseorang akan menurun

Karakteristik pekerja menurut Robbins (2009:268) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan antara pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikan keberagaman tugas yang telah dibebankan.

Pada dasarnya komitmen dibentuk untuk menumbuhkan perilaku individu untuk memihak terhadap organisasi yang memperkerjakannya dengan jangka waktu tertentu yang juga berfokus pada tujuan bersama yang membuat individu terikat dan adanya loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2009) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

tersebut. Sedangkan menurut Ilyas (2017) komitmen organisasi diartikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya?
3. Apakah Karakteristik Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya?
6. Apakah Karakteristik Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerja terhadap komitmen Organisasi di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerja terhadap Kinerja Guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khusus bidang manajemen sumber daya manusia, selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya akan menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama yaitu mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan organisasi serta dapat digunakan sebagai masukan bagi organisasi dalam mengambil kebijakan pada periode-periode selanjutnya, khususnya peran kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru.

1.5 Batasan Masalah

Dengan terbatasnya kemampuan peneliti dan luasnya ruang lingkup objek penelitian, maka peneliti menetapkan batasan yang akan dibahas agar masalah didalam penelitian ini dapat menjadi lebih jelas, sehingga tujuan peneliti dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

1. Obyek penelitian berlokasi di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya yang beralamatkan di jalan Sidotopo Wetan Baru No. 37, Kecamatan Kenjeran, Kota Surabaya.
2. Responden penelitian ini yaitu seluruh guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya yang berjumlah 50 orang.
3. Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik perkerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Apabila terdapat variuabel bebas lain yang digunakan untuk mengukur kinerja guru, maka variable bebas tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.