

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia pendidikan sekarang ini sangat maju pesat sehingga guru dituntut untuk dapat menciptakan peserta didik yang dapat survive dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Salah satu problematika yang ada dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya prestasi guru hal ini dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Oleh karena itu meningkatkan kualitas pendidikan maka guru dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan dalam memberikan materi yang didukung dengan alat peraga sehingga guru akan mendapatkan umpan balik dari hasil pengajarannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah keterlibatan kerja, keterlibatan kerja yang kurang mendukung, komunikasi yang masih belum optimal, serta komitmen organisasi yang rendah serta kemampuan yang kurang.

Peningkatan prestasi kerja guru di sekolah juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja yang kondusif dimana didukung oleh hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru dan terdapatnya lingkungan kerja fisik memadai, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian di MAN 1 Sijunjung, dimana MAN 1 Sijunjung merupakan lembaga pendidikan yang sedang berkembang maka banyak pembenahan dalam lingkungan kerja fisik serta prestasi kerja guru yang baru saja terbentuk.

Oleh karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru dan pengalaman mengajar yang dimilikinya, maka akan semakin luasnya wawasan yang diperoleh sehingga kemampuan dalam mengajar akan semakin berinovasi, dan seseorang guru memperoleh manfaat dan nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga dapat dipahami bahwa dengan pengalaman bertambah, seorang guru akan mampu mempergunakan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tetap sesuai dengan kurikulum dan sasaran yang sudah ditentukan serta sesuai juknis pengajaran. Kemampuan seorang guru dilatar belakangi oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi yang dimiliki menurut **(Ramadhani, 2018)**.

Sikap dan keterampilan seorang guru juga memiliki peran dalam keberhasilan belajar siswanya **(Amnu, 2019)**. Performa dan prestasi kerja atau guru salah satunya ditentukan oleh keterlibatan kerja guru tersebut yang tentunya hal tersebut mempengaruhi produktivitas atau kualitas sekolah **(Utomo, 2019)**. Selain itu keterlibatan kerja yang tinggi pada guru juga memunculkan sikap proaktif dan inovatif, serta inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaannya **(Ayu & Dewi, 2021)**. Pernyataan ini didukung dengan data capaian target dalam kegiatan sekolah.

**Tabel1.1**  
**Data Penilaian Sasaran Kerja MAN 1 Sijunjung Tahun 2021**

No	Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	AK	Target				AK	Realisasi				peng hitungan	Capaian SKP
			kuant	mutu	waktu	biaya		kuant	mutu	waktu	biaya		
2019													
1	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil	19,0	1 laporan	100%	12 bulan	-	20.250	1 laporan	77%	12 bulan	-	253,00	84,33
2	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah	1,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	1,010	1 laporan	72%	12 bulan	-	248,00	82,67
3	Melaksanakan pengembangan diri	1,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	1,00	1 laporan	63%	12 bulan	-	239,00	79,67
4	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru	0,170	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,170	1 laporan	72%	12 bulan	-	248,00	82,67
	Jumlah	21,170					22,430						329,33
	Tugas tambahan dan kreativitas												
	Tugas tambahan kreativitas												0,00
<b>Nilai Capaian SKP</b>												82,33	Baik
2020													
1	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil	19,0	1 laporan	100%	12 bulan	-	19,0	1 laporan	76%	12 bulan	-	252,00	84,00
2	Melaksanakan tugas lain yang	1,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	1,00	1 laporan	71%	12 bulan	-	247,00	82,33

	relevan dengan fungsi sekolah		an					an					
3	Melaksanakan pengembangan diri	1,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	1,00	1 laporan	61%	12 bulan	-	237,00	79,00
4	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru	0,170	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,170	1 laporan	71%	12 bulan	-	247,00	82,33
	Jumlah	21,170					21,170						327,67
	Tugas tambahan dan kreativitas												
	Tugas tambahan												0,00
	kreativitas												0,00
<b>Nilai Capaian SKP</b>													81,92
<b>2021</b>													baik
1	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil	0,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,00	1 laporan	78%	12 bulan	-	254,00	84,67
2	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah	0,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,00	1 laporan	75%	12 bulan	-	251,00	83,67
3	Melaksanakan pengembangan diri	0,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,00	1 laporan	65%	12 bulan	-	241,00	80,33
4	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru	0,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,00	1 laporan	73%	12 bulan	-	249,00	83,00
	Jumlah	0,00					0,00						331,67
	Tugas tambahan dan kreativitas												
	Tugas tambahan												0,00
	kreativitas												0,00
<b>Nilai Capaian SKP</b>													82,92
<b>Baik</b>													

Sumber: MAN 1 Sijunjung tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja guru MAN 1 Sijunjung sangat beragam. Setiap sasaran pokok tugas tidak ada yang mencapai target yang telah ditetapkan. Pada target pencapaian pada 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap sasaran strategi mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan kinerja gurupadaMAN 1 Sijunjung masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di MAN 1 Sijunjung antara lain adalah tidak mencapainya target yang telah ditentukan oleh MAN 1 Sijunjung. Hal ini disebabkan oleh komitmen dan etos kerja dalam melaksanakan tugasnya masih kurang maksimal serta kurangnya kompensasi yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Untuk itu pihak sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru untuk masamendatang melalui komitmen organisasi dan etos kerja sehingga tenaga pendidik mampu mencapai target setiap tahunnya.

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Terlihat kinerja guru di lingkungan MAN 1 Sijunjung masih rendah dengan dibuktikan adanya data capaian kinerja guru, hal ini terjadi karena rendahnya komitmen dari masing-masing guru terhadap organisasi.

Menurut **(Hutagalung et al., 2020)** menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlibat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan rendah.

Kinerja mempunyai arti penting bagi guru, adanya penilaian kinerja berarti guru mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja guru karena dengan penilaian kinerja ini mungkin guru yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya guru yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja guru maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja guru rendah atau tidak baik maka tujuan itu

akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga sering kali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut **(Naza, 2019)** bahwa *Organizational Commitment is desire to remain with-the organization and the degree to which employees believe in and accept organizational goals* (komitmen organisasi adalah dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut dan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi). **(Hendrawati & Tjahjaningsih, 2019)** menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang memihak kepada organisasi tertentu, tujuan-tujuannya dan berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan **(Nugraha, 2019)** mengartikan bahwa komitmen organisasi adalah jiwa korsa dan loyalitas anggota terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Menurut **(Putra, 2019)** Komitmen merupakan salah satu sikap dan perilaku guru yang mencerminkan loyalitas untuk patuh dan sukarela memenuhi tugas dan kewajiban guru dan tetap berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Komitmen organisasi menurut **(Sunanda, 2019)** adalah individu yang merasa maju menuju organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan tampak sangat kuat dan bangga untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut.

Apabila seorang guru mempunyai komitmen organisasi yang besar terhadap sekolah dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan memiliki hubungan emosional yang dapat memperkuat ikatannya dengan sekolah tersebut. Jika hubungan emosional tersebut terus dipupuk maka segala beban kerja yang harus dijalani oleh seorang guru akan terasa lebih ringan dan setiap pekerjaan akan dikerjakan dengan baik.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja, tenaga pendidik tidak lepas dari komitmen kerja atau yang disebut dengan komitmen organisasi. (Clara I. A. Waterkamp, 2019) menjelaskan bahwa salah satu faktor penilaian untuk tenaga pendidik adalah komitmen kerja yakni komitmen terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya. Menurut (Fajrin & Susilo, 2018) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. (Hisamuddin, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan dari dalam diri tenaga pendidik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat disimpulkan merupakan keinginan seorang tenaga pendidik untuk tetap ada dalam organisasi yang memiliki pengetahuan yang baik akan organisasi yang menaungi dan membela organisasi dari gangguan internal maupun eksternal. Komitmen tenaga pendidik pada organisasi mutlak dibutuhkan buat kemajuan organisasi itu sendiri.

Faktor lain yang diduga ikut menentukan kinerja seorang guru adalah etos kerja. (Endri, 2022) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang

memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk komitmen, tanggung jawab dan semangat kerja seseorang dalam kerjanya. Etos kerja seorang guru bisa dilihat dari bagaimana guru tersebut bertindak dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Guru yang memiliki etos kerja tinggi bisa dilihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan sikap-sikap positif seperti: suka bekerja keras, dan tidak suka membuang-buang waktu selama jam kerja. Jadi semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang guru diharapkan semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

Etos kerja dipandang memiliki keterkaitan terhadap kinerja guru. **(Farisi & Azhar, 2019)** menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Pada intinya etos kerja adalah suatu sikap kerja guru terhadap kerja yang dicirikan dengan adanya bekerja tulus dengan penuh syukur, bekerja benar dengan penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius dengan penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan penuh sukacita, bekerja tekun penuh dengan keunggulan, bekerja sempurna penuh dengan kerendahan hati. Etos kerja menjadi satu bagian penting untuk dapat mewujudkan kinerja yang baik. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Guru yang memiliki etos kerja tinggi senantiasa berusaha agar tanggung jawab yang dipercayakan dapat dilaksanakan dengan baik.

Selain dari komitmen dan etos kerja faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi. Menurut **(Ramadhani, 2018)** Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pengoperan lambang dari sumber kepada penerimanya. Suatu proses dapat dibangun oleh orang yang ingin mendekati diri dengan personalnya. Dasarnya yaitu untuk memberi arti yang sama terhadap lambang yang disampaikan, minimal agar orang tahu, orang bersedia menerima kearah yang lebih baik. Dengan adanya penyampaian maka tersalurkan motivasi siswa belajar untuk melakukan segala aktifitasnya. Keefektifan komunikasi sangatlah berpengaruh dengan motivasi belajar karena dengan adanya komunikasi yang efektif maka terlahirlah kenyamanan antar sesama lawan.

Komunikasi guru dengan peserta didik dalam aktifitas tatap muka didalam proses belajar mengajar dapat dilakukan, baik secara individual ataupun kelompok, dalam bentuk verbal maupun non verbal, dan dibantu dengan media dan sumber belajar. Guru memberikan informasi, pesan, gagasan, ide kepada peserta didik dengan maksud peserta didik ikut berpartisipasi aktif dengan baik dalam pembelajaran sehingga inti dari proses pembelajaran itu dapat dicapai secara maksimal. Guru dalam kegiatan pembelajaran, dituntut memiliki multi peran sehingga mampu menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif. Seorang guru harus menambah kesempatan untuk belajar bagi peserta didik peserta didik serta kualitas cara mengajar guru perlu ditingkatkan, dengan cara merancang bahan ajar yang akan diajarkan dengan baik

dengan memperhatikan tujuan, karakteristik peserta didik, materi yang diajarkan, dan sumber belajar yang tersedia.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya etos kerja dalam menunjang dan meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya komitmen organisasi akan tercipta situasi kerja dan gaya komunikasi yang tinggi untuk meningkatkan prospek kinerja guru. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh komitmen organisasidan etos kerja terhadap kinerja guru dengan komunikasisebagai variabel intervening pada MAN 1 Sijunjung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi yang masih rendah di lingkungan MAN 1 Sijunjung hal ini terlihat pada tingkat kehadiran guru.
2. Komunikasi antar pimpinan dengan guru masih belum optimal
3. Apakah terdapat determinasi signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 1 Sijunjung
4. Belum maksimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap gur pada MAN 1 Sijunjung.
5. Belum maksimalnya prestasi kerja guru semenjak masa pandemi di MAN 1 Sijunjung.

6. Komitmen guru yang masih rendah terhadap sekolah MAN 1 Sijunjung.
7. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap guru Pada MAN 1 Sijunjung.
8. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan MAN 1 Sijunjung.
9. Rendahnya tingkat kepuasan kerja guru Pada MAN 1 Sijunjung.
10. Belum maksimalnya kinerja guru dibuktikan dengan capaian prestasi siswa.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan komitmen organisasi (X1), dan etos kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat dengan komunikasi (Z) sebagai variabel intervening pada MAN 1 Sijunjung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung ?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada guru MAN 1 Sijunjung ?

4. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Sijunjung ?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru MAN 1 Sijunjung ?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui komunikasi sebagai variabel intervening pada guru MAN 1 Sijunjung ?
7. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru melalui komunikasi sebagai variabel intervening pada guru MAN 1 Sijunjung ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada guru MAN 1 Sijunjung.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Sijunjung.
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru MAN 1 Sijunjung.

6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui komunikasi sebagai variabel intervening pada guru MAN 1 Sijunjung.
7. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru melalui komunikasi sebagai variabel intervening pada guru MAN 1 Sijunjung.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, etos kerja, kinerja guru dan komunikasi.

3. Bagi instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru melalui komunikasi sebagai intervening pada MAN 1 Sijunjung. Berkaitan dengan komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru melalui komunikasi agar mereka dapat

meningkatkan komitmen organisasi dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

4. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.