

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sebagian besar Negara memiliki sistem pendidikan formal yang umumnya wajib. Dalam sistem ini, siswa mengalami kemajuan melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar di sekolah. Nama-nama untuk sekolah ini bervariasi menurut setiap Negara, tetapi umumnya termasuk sekolah dasar untuk anak-anak muda dan sekolah menengah untuk remaja yang telah menyelesaikan pendidikan dasar. Selain sekolah inti, siswa di Negara tertentu juga mungkin memiliki akses dan mengikuti sekolah baik sebelum dan sesudah pendidikan dasar dan menengah. Di Indonesia ada sekolah yang disebut sebagai sekolah non pemerintah, atau yang di ketahui oleh semua orang yaitu sekolah swasta. Sekolah swasta biasanya untuk anak-anak berkebutuhan khusus ketika pemerintah tidak bisa memberi sekolah khusus bagi mereka, seperti sekolah keagamaan, sekolah luar biasa, dan sekolah yang memiliki standar pendidikan yang lebih tinggi atau berusaha untuk mengembangkan prestasi pribadi lainnya. Sebagian besar Negara memiliki sistem pendidikan formal yang umumnya wajib. Dalam sistem ini, siswa mengalami kemajuan melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar di sekolah. Nama-nama untuk sekolah ini bervariasi menurut Negara, tetapi umumnya termasuk sekolah dasar untuk anak muda dan sekolah menengah untuk remaja yang telah menyelesaikan pendidikan dasar. Selain sekolah inti, siswa di negara tertentu juga mungkin memiliki akses dan mengikuti sekolah baik sebelum dan sesudah

pendidikan dasar dan menengah. Tk atau pra-sekolah menyediakan sekolah bagi anak-anak yang berusia 3 sampai 5 tahun. Universitas, sekolah kejuruan, perguruan tinggi atau seminari mungkin tersedia setelah sekolah menengah. Sebuah sekolah mungkin juga didedikasikan untuk satu bidang tertentu seperti sekolah ekonomi atau sekolah tari. Alternatif sekolah dapat menyediakan kurikulum dan metode non-tradisional. Saat ini sekolah berubah arti menjadi bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran. Sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah jumlah wakil di setiap sekolah berbeda-beda sesuai jumlah yang dibutuhkan sekolah tersebut, bangunan sekolah dibangun secara mendatar dan meninggi untuk memanfaatkan tanah yang tersedia dan dapat diisi dengan fasilitas yang lain, kesediaan sarana dalam suatu sekolah mempunyai peran penting dalam terlaksananya proses pendidikan. Sedangkan sekolah untuk orang dewasa meliputi lembaga-lembaga pelatihan perusahaan, pendidikan, dan pelatihan militer.

SMAN 12 MERANGIN didirikan pada bulan Juli tahun 2004 dengan nama SMA Pinang Merah oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Pamenang (sekarang SMP Negeri 6 Merangin) dan pemerintah desa Pinang Merah. Pada tahun pelajaran 2004/2005 SMA Pinang Merah memiliki siswa sebanyak 82 orang yang kegiatan belajarnya menumpang pada gedung bekas penampungan transmigrasi tahun 1980. Biaya operasional dipikul bersama oleh orang tua siswa dan pemerintah desa serta 3 orang donator. Pada bulan Agustus 2004 SMA Pinang Merah mendapat unit sekolah baru yang pembangunannya di mulai pada tanggal

24 Agustus 2004 dan selesai pada bulan Januari tahun 2005, SMA Pinang Merah berubah nama menjadi SMA 3 Pamenang yang peresmian dilakukan oleh bupati Merangin. Selanjutnya pada tahun 2008 SMA 3 Pamenang berubah nama lagi menjadi SMA Negeri 12 Merangin. Dengan motto unggul dalam prestasi berdasarkan impaq dan iptek serta bijak terhadap lingkungan

Untuk menjalankan motto tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang sangat maksimal sehingga dapat menghasilkan prestasi yang terbaik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi sekolah tidak dapat dicapai. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja guru merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak sekolah. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan sekolah tersebut.

Sedangkan tujuan dari pendidikan nasional Indonesia seperti termaktub dalam **UUD 1945 BAB XIII Pendidikan Pasal 31 Ayat 3** seyogyanya dipahami oleh para guru, pendidik. Serta semua pihak yang berkepentingan dengan pendidikan.

(Ekonomi & Manajemen, n.d.) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi di dalamnya, dan di anggap prestasinya penting untuk harga diri. keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

(Sunarsi, 2018) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan

(Sunarsi, 2018) Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut.

(Meutia et al., 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen.

(Meutia et al., 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Nongkeng (2012) yang mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi dapat memberikan efek secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Tabel 1.1**

#### **Rekapitulasi Absensi Guru SMAN 12 MERANGIN**

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	ABSENSI GURU BULAN APRIL S/D SEPTEMBER 2020					Total
			SAKIT	TERLAMBAT	IZIN	CUTI	DINAS LUAR	
1	April	46	5	4	2	2	3	16
2	Mei	46	1	7	2	4	3	17
3	Juni	46	0	6	3	7	4	20
4	Juli	47	2	1	4	5	3	15
5	Agustus	46	3	2	2	1	2	10
6	September	46	1	3	1	3	3	11
<b>JUMLAH</b>								<b>89</b>

*Sumber: Data SMAN 12 MERANGIN, 2020.*

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi guru pada enam bulan terakhir yaitu pada bulan April 2020 sampai bulan September 2020 dapat disimpulkan bahwasannya kinerja guru masih kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih tingginya tingkat absensi karyawan tiap bulannya, terutama pada absensi jumlah keterlambatan. Jumlah keterlambatan pada karyawan melonjak pada bulan Mei yaitu sebanyak 7 kali keterlambat. Untuk target jumlah absensi sendiri, SMAN 12 MERANGIN menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi pegawai, artinya terdapat masalah yang menyebabkan terjadinya cukup tingginya tingkat absensi pegawai, hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya tekad dan komitmen yang baik oleh guru SMAN 12 MERANGIN dan juga kurangnya penerapan budaya disiplin dalam aktifitas operasional organisasi.

Masih banyak faktor yang menyebabkan guru absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan guru tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena

merosotnya disiplin dan moral kerja guru. Tinggi rendahnya tingkat absensi guru berpengaruh pada pencapaian target prestasi. Semakin tinggi tingkat absensi guru, semakin sulit pencapaian target prestasi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai perantara dalam suatu organisasi SMAN 12 MERANGIN. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada guru sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 12 MERANGIN”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan kinerja pada SMAN 12 MERANGIN.
2. Tidak semua guru SMAN 12 MERANGIN mampu menjalankan budaya organisasi dengan baik.

3. Masih rendahnya komitmen organisasi yang diberikan guru kepada SMAN 12 MERANGIN.
4. Kepuasan kerja guru yang belum terpenuhi pada SMAN 12 MERANGIN.
5. Tidak semua guru mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik di SMAN 12 MERANGIN.
6. Masih kurangnya loyalitas yang diberikan guru terhadap SMAN 12 MERANGIN
7. Kurangnya kedisiplinan pada guru SMAN 12 MERANGIN yang membuat karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
8. Kurangnya tanggung jawab pada guru SMAN 12 MERANGIN yang membuat guru-guru kurang maksimal dalam mengerjakan tugasnya didalam organisasi
9. Masih rendahnya komunikasi kerja yang dilakukan para guru SMAN 12 MERANGIN
10. Tidak semua guru SMAN 12 MERANGIN memiliki kemampuan dalam menjalankan organisasi

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Keterlibatan Kerja (X1), dan Komunikasi (X2), sebagai variabel bebas terhadap Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada SMAN 12 MERANGIN.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja pada SMAN 12 MERANGIN.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pada SMAN 12 MERANGIN.
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada SMAN 12 MERANGIN.
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pada SMAN 12 MERANGIN.
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada SMAN 12 MERANGIN.
6. Bagaimana pengaruh keterliabatan kerja prestasi kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada SMAN 12 MERANGIN.
7. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada SMAN 12 MERANGIN.

## **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:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi kerja pada SMAN 12 MERANGIN.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pada SMAN 12 MERANGIN.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa keterlibatan kerja organisasi terhadap prestasi kerja pada SMAN 12 MERANGIN.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pada SMAN 12 MERANGIN.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja Pada SMAN 12 MERANGIN.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada SMAN 12 MERANGIN.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada SMAN 12 MERANGIN.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh keterlibatan kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai sebagai variabel intervening.

## 2. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada SMAN 12 MERANGIN berkaitan dengan keterlibatan kerja dan komunikasi bagi guru agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya prestasi kerja seperti yang di inginkan

## 3. Bagi akademis

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

## 4. Bagi pembaca

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 pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Prestasi Kerja**