

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terpenuhinya visi, misi, dan tujuan organisasi dimungkinkan oleh kontribusi signifikan dari kualitas sumber daya manusia. Tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif melalui proses yang lebih efisien dan produktivitas yang lebih tinggi. Strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif. Karyawan yang termotivasi dan berbakat sangat penting bagi keberhasilan bisnis apa pun. Keterampilan manajemen bisnis diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan, merancang tempat kerja yang mendorong kinerja lebih tinggi, dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. (Indrasari *et al.*, 2024).

Dalam rangka memaksimalkan modal manusia diperlukan formulasi khusus dalam menggerakkan potensi dari semua sumber daya manusia yang ada. Fungsi dari pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mendorong karyawan-karyawan yang merupakan penggerak kegiatan operasional di perusahaan agar mampu menghasilkan sesuatu dengan nilai yang dianggap kreatif demi kemajuan perusahaan kedepannya (Sabrina, 2021: 2).

Menurut Wiyati dan Pradana (2019: 1), MSDM didefinisikan sebagai suatu seni yang mengelola hubungan dan peran karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bisnis. Penerapannya meliputi desain dan implementasi

perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan yang terkait dengan evaluasi pekerjaan, perekrutan, pengembangan, peninjauan kompensasi, atau pemutusan hubungan kerja dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM), yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Penyelenggara dan pengelolaan dalam manajemen tenaga kerja dikatakan sukses akibat dari mereka yang mampu menerapkan manajemen SDM dengan sangat baik, dimana hal tersebut tujuan mereka berhasil. Pendidikan sekolah juga merupakan tanda kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan, oleh karena itu pendidikan merupakan kewajiban setiap orang. Pendidikan dapat menjadikan seseorang menjadi manusia berkualitas dan menjadi sumber daya manusia yang tangguh. Membahas mengenai pendidikan maka guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan. Sebab, guru merupakan pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya adalah mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Seorang guru yang profesional harus memenuhi berbagai persyaratan, antara lain memiliki pelatihan khusus, kompetensi keilmuan sesuai bidang studinya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan peserta didik, memiliki pikiran yang kreatif dan produktif, memiliki etos kerja dan dedikasi yang tinggi, dan sebagainya. Dia berdedikasi terhadap profesinya dan selalu berusaha memperbaiki diri terus menerus (Jopanda, 2020).

Menurut Aprilyanti (2017) pendidikan harus mencetak siswa-siswi yang berkualitas agar menjadi lebih produktif. Di antara banyaknya tujuan pendidikan, maka sekolah harus dituntut dapat memberikan pembelajaran yang unggul agar menghasilkan produk atau output yang berkualitas dan mutu terbaik yang konstan. Lebih lanjut Aprilyanti (2017) menjelaskan bahwa guru menduduki posisi yang strategis dalam mewujudkan tujuan suatu pendidikan nasional, karena guru terlibat langsung dalam aktivitas proses pembelajaran di kelas dan seluruh proses pendidikan di sekolah. Guru dituntut untuk selalu memiliki kerja yang produktif dalam pembelajarannya, sebagaimana faktor terpenting di antaranya faktor-faktor lain dalam organisasi yang berfungsi merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan sekolah.

Guru yang bekerja secara produktif sangat dibutuhkan di dalam pendidikan agar sekolah mampu mencapai hasil yang telah ditentukan bersama serta memiliki nilai unggul dari sekolah lainnya. Menurut Syarif *et al.* (2022: 162), produktivitas adalah semua kegiatan yang menghasilkan produksi. Secara harfiah, produktivitas berhubungan erat dengan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan efisiensi penggunaan Sumber Daya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Angga Aprianto, S.pd (45 Tahun) selaku Wakil Kepala Urusan Kurikulum ditemukan bahwa rendahnya produktivitas kerja guru SMP Mujahidin terlihat jelas disebabkan oleh menurunnya prestasi siswa yang lulus Ujian Nasional secara nyata. Peningkatan angka kegagalan siswa menunjukkan bahwa kinerja guru semakin menurun rendah yang mengakibatkan produktivitas guru juga menurun. Beberapa kelemahan guru di

SMP Mujahidin antara lain: kurang responsif strategi, disiplin yang kurang, lemah sumber, skill yang kurang dan kurangnya pendekatan dan pemecahan masalah yang solutif kepada siswa-siswi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari SMP Mujahidin, dari total 31 guru beberapa guru di SMP Mujahidin yang masih terdapat produktivitas guru yang dilihat dari penilaian supervisi guru pada Tahun 2023 yang dapat dilihat melalui gambar berikut:



Sumber: SMP Mujahidin Surabaya (2024)

Gambar 1.1 Penilaian Supervisi Guru

Produktivitas adalah ukuran kinerja pekerja dalam kaitannya dengan periode waktu mereka. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan pekerja untuk menghasilkan suatu produk (Mangkunegara, 2017:62). Peningkatan produktivitas sekolah harus mendapat dukungan dari berbagai pihak dengan cara mengelola komponen-komponen, baik yang berada di dalam maupun di luar lingkungan pendidikan.

Percepatan berubah dalam sistem pendidikan terjadi relatif cepat, membuat banyak pengajar harus menyesuaikan dengan keadaan, terutama terhadap budaya organisasi sekolahnya. Kompetensi guru merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan peningkatan mutu produktivitas sekolah. Menurut Bukit (2017: 22-23), kompetensi mencakup seperangkat keterampilan, kemampuan, atau pengetahuan yang terkait dengan kinerja pekerjaan yang unggul, serta karakteristik kerja yang terukur yang membantu mencapai tujuan pekerjaan. Kompetensi merupakan deskripsi tertulis dari kebiasaan dan kepribadian.

Berdasarkan data yang ada di SMP Mujahidin terkait kompetensi guru adalah masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, anggota sekolah tidak dapat mengindahkan atau menjalankan aturan atau ketetapan yang telah dimufakatkan bersama dan sekolah belum melahirkan siswa-siswi yang berprestasi seperti juara dalam cerdas cermat tingkat sekolah atau nilai terbaik dalam ujian nasional dibandingkan dengan sekolah lain.

Tabel 1.1 Data Ukuran Penilaian Supervisi Guru

Baik Sekali	86%-100%
Baik	70%-85%
Cukup	55%-69%
Kurang Baik	< 55%

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2019)

Menurut hasil penelitian Septria *et al.* (2018), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Pendidik/guru sebagai unsur yang sangat strategis dan sebagai ujung tombak dalam merealisasikan tujuan untuk mewujudkan produktivitas sekolah yang berkualitas. Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Selain itu, kinerja pegawai menjadi salah satu variabel yang diberikan dampak oleh komitmen meskipun banyaknya pendapatan yang mampu diraih begitu besar kepada pegawai belum tentu itu dapat menjamin meningkatnya komitmen pegawai dalam kinerjanya. Menurut Robbins (2016:100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai loyal untuk organisasi serta tujuan dan kemauan untuk menjadi anggota lebih lama pada tugas yang sedang diemban, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti ada pada kehidupan perusahaan dalam jangka waktu yang lama bahkan dapat menekan karyawan atau individu untuk tetap bertahan di perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Angga Aprianto, S.pd (45 Tahun) selaku Wakil Kepala Urusan Kurikulum, permasalahan yang terjadi di SMP Muhajidin terkait komitmen organisasi adalah banyaknya siswa yang tidak dapat menguasai materi/suatu program pembelajaran di sekolah namun kurang begitu diperhatikan oleh guru dan malah melanjutkan pada materi pembelajaran berikutnya. Selain itu, siswa masih banyak yang tidak mengerjakan PR yang sudah diberikan, namun tidak begitu dipermasalahkan, apalagi beberapa guru tidak menginformasikan serta memberikan arahan terhadap pekerjaan rumah tersebut.

Menurut hasil penelitian Prasetyono dan Ramdayana (2020), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru. Dampak komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan terbukti ketika mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kepatuhan terhadap suatu organisasi, termasuk faktor pribadi dan organisasi.

Di dalam lingkungan sekolah produktivitas seorang guru juga tidak terlepas dari lingkungan kerja, yang mana lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Biasanya seseorang hanya memperhatikan lingkungan kerja secara fisik, padahal lingkungan kerja non fisik juga sangat penting. Menurut Sedarmayanti, (2017: 60), lingkungan kerja nonfisik mencakup semua jenis interaksi di tempat kerja dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan pemberi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Angga Aprianto, S.pd (45 Tahun) selaku Wakil Kepala Urusan Kurikulum, permasalahan yang terjadi di SMP Muhajidin terkait lingkungan kerja non fisik adalah adanya hubungan yang tidak harmonis antar individu guru. Hal ini disebabkan karena beberapa guru tidak memiliki waktu kelas yang cukup, sehingga guru saling berlomba-lomba untuk mendapatkan waktu kelas yang lebih banyak. Hal ini juga menyebabkan para guru berpikir buruk satu sama lain. Situasi ini akan membuat guru tidak nyaman.

Menurut hasil penelitian Radito (2016), lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pertimbangan sebuah perusahaan terhadap kondisi kerja karyawannya menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mempertimbangkan untuk menciptakan lingkungan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka sebagai pekerja di tempat kerja. Agar produktif, seseorang harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman yang tidak hanya memberikan wawasan baru tetapi juga meningkatkan keterampilan dan metode kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan**

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Guru Di SMP Mujahidin Surabaya”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Mujahidin Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Mujahidin Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Mujahidin Surabaya?
4. Apakah kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas guru di SMP Mujahidin Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas guru di SMP Mujahidin Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas guru di SMP Mujahidin Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas guru di SMP Mujahidin Surabaya.

4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik kerja secara simultan terhadap produktivitas guru di SMP Mujahidin Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah informasi, wawasan dan referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai referensi atau rujukan bagi penelitian sejenis berikutnya serta memperkuat penelitian yang sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi peneliti

Sebagai sarana latihan bagi peneliti untuk menggunakan ilmu dan ketrampilan yang dipelajari selama studi berkenaan dengan fakta dan kondisi praktis di lapangan.

b) Bagi karyawan

- 1) Adanya hasil penelitian ini diharapkan ada masukan buat para guru tentang pentingnya kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik berkenaan dengan produktivitas.
- 2) Adanya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada instansi sekolah tentang pengelolaan SDM khususnya para guru dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja mereka.

- c) Bagi pihak lain dan masyarakat umum

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi dan wawasan serta referensi dan wawasan bagi masyarakat luas.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dapat memudahkan penelitian sebagai penjelasan awal pada tiap-tiap bab. Sistematika penulisan penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) bab adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel penelitian, teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum subyek dan obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang bagian akhir dari sebuah penelitian yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

