

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi ( Andari dan Darsin, 2017). Menurut Notoatmodjo, 2003 dalam Andari dan Darsin ,2017) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan (Goni dkk, 2015).

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara agar dapat bersaing dengan negara lainnya. Hal yang menjadi sorotan utama adalah meningkatkan kualitas pendidikan dan mutu sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas, sehingga mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa. Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya yang berkualitas agar tujuan pendidikan tercapai (Sukmadinata dkk, 2006 dalam Sumarsih, 2018).

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas guru berada pada baris terdepan, karena guru langsung berhadapan dengan peserta didik

dalam penyampaian proses pembelajaran (Ahmad dkk, 2019). Guru merupakan seorang profesional dengan tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak jalur pendidikan formal (Rosidin dan Widodo, 2018). Guru adalah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang berpotensi dalam bidang pembangunan. Peningkatan kinerja kinerja guru, menempati posisi penting dan strategis. Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai kinerja yang tinggi (Ahmad dkk, 2019).

Lembaga pendidikan merupakan tempat untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, dimana pendidikan sumber daya manusia sangat penting dalam menghadapi persaingan global, untuk merealisasikan tersebut maka perlu perhatian dan penanganan khusus baik dari pemerintah, masyarakat maupun dari lembaga pendidikan untuk peduli tentang pentingnya pendidikan sehingga sumber daya manusia dapat bersaing di tatanan global (Sukowati dkk, 2018). Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), yang menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan berbangsa serta bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak

mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan / latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang (Maksum, 2019). Sistem pendidikan yang baik akan terwujud dengan adanya sekolah yang baik. Sekolah yang baik adalah sekolah yang memiliki pimpinan yang mengetahui sekolahnya. Kepala sekolah sebagai tulang punggung mutu pendidikan dituntut untuk bertindak sebagai pembangkit semangat mendorong, merintis dan memantapkan serta sekaligus sebagai administrator (Habe, 2018).

Pendidikan adalah mesin pertumbuhan setiap bangsa. Hampir setiap negara memprioritaskan pendidikan bagi setiap warga negaranya, dengan memastikan bahwa seluruh warga negara memiliki akses terhadap pendidikan (Rosidin dan Widodo, 2018). Pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang sistem pendidikan nasional, yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Peningkatan kualitas pendidikan juga harus seiring dengan kualitas tenaga pendidik yang merupakan sumber daya manusia dalam lembaga kependidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan

kebutuhan mutlak, terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan yang sudah demikian pesat. Oleh karena itu, pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Memang secara kuantitas, kemajuan pendidikan di Indonesia cukup menggembirakan, namun secara kualitas perkembangan masih belum merata (Sukmadinata dkk, 2006 dalam Sumarsih, 2018).

Menurut Mulyasa (2013:5) dalam Sumarsih (2018) yang mengungkapkan bahwa komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan adalah guru, sehingga harus mendapatkan perhatian utama. Seorang guru yang baik harus memiliki kemampuan yang sesuai untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selain menjadi pendidik, guru juga harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yaitu mempunyai dasar keilmuan, kepemimpinan, profesional, pengakuan oleh masyarakat, kode etik profesi dan sebagainya (Priansa, 2014 dalam Sumarsih 2018).

Pendidikan tidak hanya membuat ketrampilan semakin tinggi, peningkatan gaji, dan pengangguran yang lebih rendah, tetapi juga kesehatan yang lebih baik, namun proses pendidikan tentunya bukan sesuatu yang mudah. Pendidikan memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung, memerlukan sistem penyelenggaraan yang baik dan sistem evaluasi yang seimbang dan kesinambungan. Faktanya, sumber daya yang dibutuhkan khususnya sumber daya manusia yakni guru belum maksimal, sehingga mendukung tujuan pendidikan (Zein dan Hadijah 2018).

Guru SD yang ada di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen merupakan orang-orang pilihan untuk mengajar di wilayah Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen. Mereka sudah melalui beberapa tes terlebih dahulu sebelum diamanahkan untuk mengajar. Beberapa guru yang memiliki ketrampilan yang mumpuni dalam memberikan ilmu kepada murid-murid SD. Selain itu keistimewaan mengajar di wilayah Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen yaitu tidak semua sekolah berada di dekat jalan raya tetapi masuk ke pelosok gunung dan cukup jauh dari kantor kecamatan Ayah yang membuat mereka kelelahan. Hal ini mengakibatkan kinerja guru SD di wilayah Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen kurang maksimal.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang guru, diantaranya adalah komitmen organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja. Hal ini perlu didukung kesadaran bahwa guru memiliki tugas dan kewajiban yang berat dalam mempersiapkan peserta didik agar mampu bersaing untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi.

Kinerja guru di setiap sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan yang menempatkan guru sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja baik dari internal ataupun eksternal dengan teliti menjadi strategi yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk menjamin ketersediaan guru yang produktif dan kompeten. (Sedarmayanti, 2009 dalam Patricia M.S, 2019) mendefinisikan kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau

merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi (Sukowati dkk, 2018). Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang lebih tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Marsoit dkk, 2017).

Fenomena yang terjadi pada guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen saat ini adalah komitmen organisasi yang masih belum tertanam pada diri para guru. Hal ini mendorong sekolah untuk meningkatkan kehadiran dan partisipasi dalam kegiatan organisasi yang dilakukan pihak sekolah , sehingga banyak guru berprestasi serta berdampak pada anak didik dan sekolah tempat mereka mengabdikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan (Goni dkk, 2015). Menurut (Patricia M.S, 2019) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab dengan semakin baik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Mangkunegara (2017;44) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir

dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Fenomena yang ada di Guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen sendiri untuk saat ini pelatihan sudah berjalan secara rutin dan sudah dilatih sesuai dengan bidangnya, akan tetapi guru yang sudah melakukan pelatihan cenderung tidak mau mengembangkan kemampuan dan tidak mau mengubah perilaku. Hal ini mendorong Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen untuk melakukan evaluasi dan variasi pelatihan serta diharapkan para guru dapat mengembangkan kemampuannya, sehingga dengan adanya pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru menjadi semakin baik.

Selain Komitmen Organisasi dan Pelatihan, Disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru (Habe, 2018). Menurut Hasibuan (2016: 193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran diri dari seorang pegawai untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis serta menaati norma-norma sosial yang berlaku, yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Rosidin dan Widodo, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Goni dkk (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian Rosidin dan Widodo (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsoit dkk (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bintoro dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Satedjo dan Kempa (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Imdah, Rosmaline Kamal (2018). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja dalam judul yang diteliti. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2018) menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain penambahan variabel perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada obyek penelitian. Dalam penelitian ini penulis memilih Guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen sebagai objek penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Penerapan Metode *Multiple Regresion Analisis* Pada Komitmen Organisasi, Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru SD Di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas bahwa kinerja guru itu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komitmen organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen?

## **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada Guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen.

2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel komitmen organisasi, pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen?
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen?
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen?
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen?

##### **2. Manfaat**

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah :

1. Bagi guru SD Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen  
Dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja guru SD Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen

2. Bagi dunia akademik

Penelitian ini sebagai sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti.

3. Bagi peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama melakukan studi di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat lapangan pekerjaan sendiri.

