

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam proses pembangunan sebuah organisasi tentunya ada sebuah tujuan yang ingin dicapai. Sumber Daya Manusia tentunya menjadi aset yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi yang mampu mengelola serta memanfaatkan Sumber Daya Manusia atau SDM dengan baik tentunya akan cenderung memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Instansi yang mempunyai kinerja Sumber Daya Manusia yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebuah organisasi yang memiliki kinerja yang baik akan membantu instansi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di dalam upaya pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, hal yang menjadi tujuannya adalah penerapan Budaya, gaya kepemimpinan yang bisa menaungi seluruh bawahan juga untuk menumbuhkan rasa komitmen organisasi dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki komitmen terhadap organisasinya, karena pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi (Nagar, 2012). Budaya biasanya dihubungkan dengan faktor nilai, sikap, norma dan etika kerja yang dianut oleh setiap lapisan organisasi. Apabila budaya dalam organisasi baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi sehingga membantu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan proses kerjanya, pegawai tentunya menghasilkan sesuatu yang disebut sebagai kinerja. Kinerja merupakan hasil dari seorang pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan aturan serta wewenang yang berlaku dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan aturan norma dan etika (Muis, et al., 2018). Faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja dan juga kemampuan dari organisasi untuk beradaptasi terhadap upaya perubahan lingkungan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik harusnya dapat memberikan arahan kepada pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan sesuatu yang ada pada diri seorang pemimpin yang bergantung pada faktor-faktor internal maupun faktor eksternal

Komitmen terhadap organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan apakah pegawai antusias terhadap beban dan tanggung jawabnya didalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan gabungan dari bentuk perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan seorang pegawai untuk tetap bertahan disebuah organisasi (sopiah, 2008). Semakin tinggi keinginan dan kemauan dari karyawan untuk tetap untuk menjadi anggota dari sebuah organisasi maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi baik dalam kondisi baik ataupun buruk.

Pada saat pra survei penelitian, ada beberapa pernyataan yang diberikan oleh pihak humas, Tata Usaha dan beberapa pegawai yang ada di lingkungan SMK Negeri 1 Alas. Pernyataan yang diberikan mengenai rasa komitmen terhadap organisasi, setelah peneliti mengambil kesimpulan dari pernyataan

pegawai yang ada dilingkungan SMK Negeri 1 Alas alasan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi yaitu dari kemauan pegawai sendiri berdasarkan pengalaman kerja, terutama dalam hal pengalaman atas kebutuhan psikologis pegawai untuk merasa nyaman di dalam organisasi serta kompeten dalam melaksanakan tugas dan juga pegawai merasa organisasi ini sebagai wadah untuk pemenuhan kebutuhan karena dikarenakan kurangnya pandangan pekerjaan yang lain diluar sana serta apakah nantinya pekerjaan yang lain memiliki penghasilan yang baik seperti di organisasi ini. Jadi rasa komitmen pegawai di SMK Negeri 1 Alas karena dua faktor tersebut yang membuat pegawai bertahan di dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila budaya sekolahnya baik maka akan baik pula kinerja pegawai begitu juga. Sebaliknya dengan gaya kepemimpinan apabila seorang pemimpin dapat memberikan arahan yang baik, yang bersifat membangun maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu juga dengan komitmen organisasi, semakin tinggi tingkat komitmen dari seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat dalam upaya mencapai prestasi kerja organisasi. Penelitian ini mengambil sampel pada pegawai SMK Negeri 1 Alas. Hasil dari pra survei yang dilakukan peneliti di SMK Negeri 1 Alas memperlihatkan bahwa penelitian mengenai budaya sekolah, gaya yang digunakan oleh pemimpin dan rasa komitmen pegawai belum pernah ada sebelumnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ketua Humas SMK Negeri 1 Alas dan staf TU SMK Negeri 1 Alas.

Saat ini SMK Negeri 1 Alas, berusaha menjadi lembaga pendidikan yang dapat membimbing dan mempersiapkan taruna taruninya untuk siap terjun di dunia kerja setelah lulus. Dengan begitu, sumber daya manusia yang menjadi bagian dari SMK Negeri 1 Alas yaitu pegawai tentunya harus memiliki keinginan dan kemauan yang kuat terhadap organisasi. SMK Negeri 1 Alas menjadi salah satu sekolah rujukan kemaritiman di provinsi Nusa Tenggara Barat. Pegawai yang ada di SMK Negeri 1 Alas berjumlah 103 pegawai.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai SMK Negeri 1 Alas berdasarkan posisi jabatan, jenis kelamin dan pendidikan terakhir pegawai.

No.	Kategori	Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir			Σ
		Laki-laki	Perempuan	Sarjana	Diploma	SMA/SMK/SD	
1.	Tenaga Pendidik	46	31	75	2	-	
2.	Tata Usaha	17	9	8	1	17	
Total		63	40	83	3	17	103

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel 1.1 diatas, dijelaskan bahwa pegawai di SMK Negeri 1 Alas di dominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 63 orang pegawai di kedua kategori tersebut dan dari latar belakang pendidikannya secara keseluruhan di dominasi oleh pegawai sarjana. Namun, hal tersebut belum tentu dapat meningkatkan kinerja apabila pegawai belum dapat beradaptasi dengan budaya sekolah lalu dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan sehingga tidak tercapainya komitmen organisasi dalam diri pegawai untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Dalam penelitian ini, ada beberapa indikasi terkait seperti Budaya Sekolah yang berkembang di lingkungan sekolah tentunya harus memperhatikan personil atau warga sekolah, dimana keterlibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan masih sangat rendah, dimana pihak sekolah hanya melibatkan pegawai-pegawai yang memang sudah berkarier sejak lama. Namun, pegawai-pegawai yang terbilang masih baru di lingkungan sekolah tidak dilibatkan. Mengenai gaya kepemimpinan SMK Negeri 1 Alas, saat ini di pimpin oleh Bapak Budi Susilo S.Pd yang sebelumnya di pimpin oleh Bapak Basrun Sahman ST, M.Pd. Dengan begitu gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin sebelumnya juga berbeda dengan gaya kepemimpinan saat ini. Dengan begitu pegawai SMK Negeri 1 Alas sedang mengalami perubahan dalam gaya kepemimpinan tentunya hal tersebut untuk sebagian pegawai menjadi hal yang cukup sulit bagi pegawai untuk menyesuaikan atau beradaptasi dengan karakteristik dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin baru.

Berdasarkan pengamatan awal di SMK Negeri Alas, kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari aspek-aspek efektivitas kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai masih rendah, seperti pada bagian Humas dan Administrasi terkadang belum sesuai dengan format yang ditetapkan sehingga perlu adanya perbaikan kembali. Dan juga pada bagian seperti internal jurusan masih banyak kekeliruan yang tidak sesuai dengan format sehingga perlu juga untuk ditinjau ulang.
2. Kuantitas kerja pegawai masih rendah, seperti pada bagian kerjasama dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan.

3. Waktu penyelesaian tugas yang diberikan masih belum efektif, seperti untuk pengumpulan laporan kinerja bulanan, laporan pelaksanaan kegiatan seperti PKL (Praktik Kerja Lapangan), laporan pada bagian internal jurusan masih belum efektif masih adanya keterlambatan untuk hal itu.

Berdasarkan aspek-aspek kinerja tersebut, diduga karena kurangnya rasa loyalitas pegawai terhadap instansi atau organisasi sehingga pegawai tidak terlalu fokus terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk sebuah organisasi atau instansi dimana pun tidak terkecuali untuk SMK Negeri 1 Alas dikarenakan pegawai mempengaruhi keberhasilan atau kesuksesan dari organisasi sendiri dalam hal mencapai tujuan organisasinya. Memiliki rasa loyalitas atau komitmen terhadap organisasi tentunya akan dapat meningkatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaannya, karena kinerja pegawai yang baik serta memuaskan dapat meningkatkan produktivitas bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk tentunya akan membuat produktivitas yang rendah bagi instansi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di SMK Negeri 1 Alas Kabupaten Sumbawa Nusa Tenggara Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka untuk merumuskan masalah pada SMK Negeri 1 Alas sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Alas?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Alas?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Alas?
4. Apakah ada pengaruh positif dan simultan Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Alas?
5. Variabel manakah yang berpengaruh dominan diantara Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Alas?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah budaya sekolah berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Alas
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Alas
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Alas
4. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh positif dan simultan budaya sekolah, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Alas

5. Untuk mengetahui manakah variabel yang berpengaruh paling dominan diantara budaya sekolah, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Alas.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta masukan terhadap pengembangan kurikulum manajemen khususnya di bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2. Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi bahwa budaya sekolah yang berkembang di lingkungan sekolah, gaya kepemimpinan yang diterapkan, komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu serta menambah wawasan peneliti dari informasi yang digunakan.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan masalah yang sejenis.