

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standart yang telah ditentukan apabila keinginan dan tujuan organisasi dapat terwujud. Maka kinerja pegawainya meningkat pula tentu pegawai berharap jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi, untuk mendapatkan kinerja yang unggul bersaing adalah melalui peningkatan kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Hal ini berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan.

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), terdapat 3 (tiga) aspek penting dukungan organisasi yang dapat dirasakan, yaitu: a) keadilan; b) dukungan atasan/pemimpin; c) imbalan dari organisasi dan kondisi kerja. Dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada peningkatan kinerja, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, organisasi akan semakin maju seiring dengan dukungan organisasi terhadap kinerjanya sesuai yang diharapkan organisasi, namun hal ini masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah setiap proses memajukan

organisasi juga merupakan bagian dari peningkatan kemampuan sumber daya manusia (Chiang & Hsieh, 2012).

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap yang tercermin didalam perilaku pegawai didalam sebuah organisasi. Sikap tersebut meliputi kepuasaan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi (Nurandini dan Lataruva, 2014). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat pegawai untuk tetap menjadi anggota didalam organisasi. Komitmen organisasi sangat penting demi menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasi (organizational commitment) adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) ada keinginan berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan menjaga nama baik institusi, peduli dengan nasib institusi, bangga dengan institusi, terikat secara emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh sikap

loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi, (Fitriastuti, 2013).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMAN 5 Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 5 Tanjung Balai”**.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada SMAN 5 Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Kinerja Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai masih belum maksimal.
2. Dukungan Organisasi Guru SMAN 5 Tanjung Balai masih perlu peningkatan.
3. Budaya Organisasi Guru SMAN 5 Tanjung Balai perlu untuk diperbaiki guna peningkatan kualitas pekerjaan.
4. Masih perlunya untuk menanamkan Komitmen Organisasi pada Guru SMAN 5 Tanjung Balai.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak SMAN 5 Tanjung Balai dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Guru pada SMAN 5 Tanjung Balai.

Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.