

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya karyawan. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Sutrisno, 2010).

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah organisasi dalam menjalankan proses organisasinya. Kinerja (prestasi

kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah kepuasan kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berdedikasi. Satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal,

secara otomatis sumber daya manusia akan meningkat dan akan merasakan adanya kepuasan kerja dengan sendirinya.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya yang muncul dari diri seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Mowday (2013), “pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kurangnya komitmen pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai ditunjukkan dari penyerapan nilai-nilai dan penerapan peraturan organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi ke dalam diri pegawai. Hal ini dibuktikan dengan masih kurangnya keterlibatan diri pegawai untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi”.

Permasalahan tentang rendahnya OCB dapat terjadi di tempat kerja manapun termasuk organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, perilaku OCB sangat diperlukan di sebuah organisasi pemerintah karena mereka melayani masyarakat luas. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Dengan tertanamnya perilaku OCB, karyawan diharapkan mampu memenuhi harapan masyarakat tersebut dalam kualitas pelayanan yang diberikan. Tentunya ini akan memberikan dampak yang baik bagi kemajuan perusahaan di masa depan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMKN 1 Air Joman maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai**

Variabel Intervening Pada SMKN 1 Air Joman”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada SMKN 1 Air Joman sebagai berikut:

1. Kinerja Guru pada SMKN 1 Air Joman masih belum maksimal.
2. Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Air Joman masih belum tercapai secara maksimal.
3. Komitmen Organisasi pada Guru SMKN 1 Air Joman masih perlu untuk lebih ditingkatkan.
4. *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMKN 1 Air Joman masih belum terpacu maksimal dalam menjalankan tugasnya.
5. Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Air Joman masih belum tercapai secara maksimal.
6. Komitmen Organisasi pada Guru SMKN 1 Air Joman masih perlu untuk lebih ditingkatkan.
7. *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMKN 1 Air Joman masih belum terpacu maksimal dalam menjalankan tugasnya.

1.1 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru pada SMKN 1 Air Joman.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru pada SMKN 1 Air

Joman.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Air Joman.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Air Joman.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Air Joman.

1.1 Manfaat Penelitian

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

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, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak SMKN 1 Air Joman dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Guru pada SMKN 1 Air Joman. Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.