

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam organisasi maupun perusahaan. Agar proses manajemen dapat berjalan lancar, perusahaan membutuhkan SDM yang berpengetahuan luas, terampil, dan memiliki dedikasi tinggi dalam mengelola operasional perusahaan sehingga kinerjanya meningkat. SDM perlu dikelola dengan baik agar efektif dan efisien dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, salah satu kunci keberhasilan dalam menghadapi persaingan adalah pemanfaatan optimal terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Kinerja pegawai menurut Hasibuan (2017) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dinilai berdasarkan kesesuaian dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja ini mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan profesionalisme pegawai, serta dukungan dari lingkungan kerja.

Kinerja guru pada jenjang SMA/SMK di Kecamatan STM Hulu dapat diketahui melalui rekapitulasi nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian tersebut dikategorikan sebagai predikat sangat baik jika memperoleh nilai 91 ke atas, predikat baik untuk nilai antara 76 hingga 90, dan predikat cukup bagi yang mendapat nilai antara 61 hingga 75. Data rekapitulasi nilai SKP guru SMA/SMK di Kecamatan STM Hulu Tahun 2025 disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai SKP Guru SMA/SMK se-Kecamatan STM Hulu

No	Nama Sekolah	Rekapitulasi Nilai SKP Guru		
		Predikat	Angka	Jumlah Guru
1	SMK Negeri 1 STM Hulu	Sangat Baik	> 91	6
		Baik	76-90	8
		Cukup	61-75	7
2	SMAS Satu Padu	Sangat Baik	> 91	15
		Baik	76-90	14
		Cukup	61-75	0
3	SMA Bina Bangsa Tiga Juhar	Sangat Baik	> 91	11
		Baik	76-90	9
		Cukup	61-75	2

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah guru yang memperoleh predikat “Sangat Baik” dalam Rekap Nilai SKP di SMA Bina Bangsa Tiga Juhar, SMK Negeri 1 STM Hulu, dan SMA Satu Padu masing-masing adalah 6, 15, dan 11 orang. Sementara itu, guru dengan predikat “Baik” masing-masing berjumlah 8, 14, dan 9 orang, sedangkan yang mendapat predikat “Cukup” tercatat sebanyak 7, 0, dan 2 orang di ketiga sekolah tersebut.

Menurut Robbins (2006), pengalaman kerja membantu individu memahami tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik. Semakin lama seseorang bekerja,

semakin tinggi penguasaan keterampilan teknis maupun nonteknis, sehingga kinerjanya cenderung meningkat. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya. Karyawan yang berpengalaman biasanya: Lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, Lebih jarang melakukan kesalahan, Mampu mengambil keputusan yang tepat.

Menurut Mangkunegara (2017), komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat meningkatkan motivasi kerja karena guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru bekerja lebih optimal, sehingga kinerjanya meningkat. Mulyasa (2015) menekaskan bahwa komunikasi yang efektif memungkinkan adanya umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja guru. Melalui komunikasi yang jelas dan berkesinambungan, guru dapat mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam proses pembelajaran, sehingga mampu memperbaiki kinerja. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa komunikasi yang baik menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan koordinasi antarindividu. Guru yang memiliki komunikasi efektif dengan sesama guru dan pimpinan sekolah akan lebih mudah bekerja sama dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan tugas, dan evaluasi, yang berdampak positif pada kinerja.

Menurut Eisenberger et al. (1986), dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan (guru) meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika guru merasa didukung oleh sekolah, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih baik. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi seperti perhatian pimpinan, keadilan, dan fasilitas kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Guru yang memperoleh dukungan dari kepala sekolah dan manajemen akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerjanya meningkat. Menurut Mangkunegara (2017), dukungan organisasi yang baik menciptakan kepuasan kerja. Guru yang puas dengan lingkungan kerja, fasilitas, dan perhatian organisasi akan bekerja lebih optimal, yang tercermin pada meningkatnya kinerja mengajar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Komunikasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA/SMK Di Kecamatan STM Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA/SMK di Kecamatan STM Hulu?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA/SMK di Kecamatan STM Hulu?
3. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA/SMK di Kecamatan STM Hulu?
4. Apakah Pengalaman Kerja, Komunikasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMA/SMK Di Kecamatan STM Hulu?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Defenisi Kinerja

Menurut Nurastuti dkk (2024), Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Priansa (2018), Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Moheriono (2012), Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang terukur secara kualitas dan kuantitas dalam rentang waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012), kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut, yaitu Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, dan Kemampuan Kerjasama.

1.3.3 Defenisi Pengalaman Kerja

Menurut Hariandja (2014), Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Menurut Handoko (2013), Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2010), Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja merupakan masa kerja yang telah dilalui oleh pegawai selama beberapa waktu sehingga memiliki keahlian dan kemampuan yang dikuasai dengan baik pada posisi dan pekerjaan tertentu.

1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut, yaitu Lamanya Waktu/Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan, dan Penguasaan terhadap Pekerjaan.

1.3.5 Defenisi Komunikasi

Menurut Handoko (2012), Komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Menurut Wibowo (2014), Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat

menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Effendy (2013), Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang mengirimkan pesan kepada orang lain secara lisan (langsung) maupun tidak langsung (melalui media) untuk menginformasikan, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku. Komunikasi adalah proses menyimpan informasi (pesan, ide) dari satu pihak ke pihak lain.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan proses pertukaran dan penyampaian informasi antarpegawai berupa ide dan pesan yang berkaitan dengan pekerjaan.

1.3.6 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016), berikut adalah indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada Sikap, Hubungan yang Makin Baik, dan Tindakan.

1.3.7 Defenisi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins (2015), Dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Menurut Erdogan dan Enders (2016), Dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Menurut Mathis dan Jackson (2001), Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain; pelatihan; standar kerja; peralatan dan teknologi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi merupakan keyakinan pegawai atas kepedulian organisasi terhadap dirinya dibuktikan dengan dukungan dan dorongan untuk peningkatan kinerja dan kesejahteraannya.

1.3.8 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), ada empat indikator dalam mengukur dukungan organisasi, yaitu Penghargaan, Pengembangan, Kondisi Kerja, dan Kesejahteraan Karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

1.4.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irpan Sarip Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek diperoleh hasil penelitian sebagai berikut yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial; pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

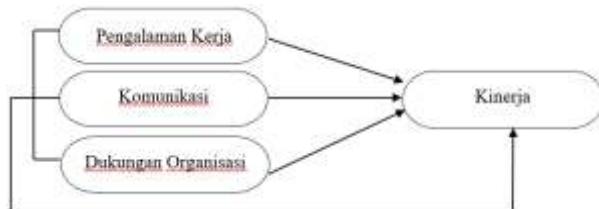
1.4.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Okta Viona, Abunawas, Dwi Hastuti (2023) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasil penelitian sebagai berikut yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hubungan pengaruh akan didiskusikan lebih lanjut.

1.4.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari Raudatusyifa, Marta Widian Sari, Selvi Zola Fenia (2024) dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang diperoleh hasil penelitian sebagai berikut yang menunjukkan bahwa: (1) dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (4) efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) komitmen organisasi secara signifikan memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. (7) komitmen organisasi tidak dapat memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA/SMK Di Kecamatan STM Hulu.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA/SMK Di Kecamatan STM Hulu.
3. Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA/SMK Di Kecamatan STM Hulu.
4. Pengalaman Kerja, Komunikasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA/SMK Di Kecamatan STM Hulu.