

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peran guru sebagai ujung tombak bagi keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan sangat strategis. Selain itu guru juga dituntut peran aktifnya dalam meningkatkan kemajuan masyarakat di lingkungannya. Mengingat pentingnya peran guru dalam meningkatkan kemajuan masyarakat maka seorang guru harus selalu memiliki komunikasi internal dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerjanya baik di bidang pembelajaran maupun perannya dalam masyarakat. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung lebih bertahan dan rendah *absensinya* daripada yang komitmennya rendah. Jadi secara keseluruhan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang guru memihak pada suatu sekolah tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam sekolah tersebut dan menjaga kelangsungan sekolah tersebut.

Setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan guru yang berdasarkan komitmen berkelanjutan. Guru dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi guru di sekolah yang bersangkutan sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan sekolah. Guru dengan komitmen kontinuan cenderung melakukan tugasnya dikarenakan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat menghambat segalanya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain di dalam kehidupan sehari – hari, baik dalam lingkungan keluarga, tempat kerja, dalam masyarakat maupun dimana saja manusia tersebut berada. Dengan berkomunikasi seseorang juga dapat memberitahukan berita dan informasi yang ada dalam pikiran atau perasaan seseorang tersebut sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan orang lain.

Komunikasi organisasi dibedakan menjadi komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal organisasi akan memperlihatkan komunikasi organisasi dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara guru yang satu dengan guru yang lain, ketiga adalah antara guru kepada atasan. Dalam komunikasi internal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi (*miss communication*). Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar guru, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit dicapai.

Jika ketidaklancaran komunikasi dapat diatasi, maka komunikasi internal dapat membentuk komitmen organisasional dan kinerja guru yang baik. Beberapa ketidaklancaran yang dapat terjadi seperti penyampaian perintah yang kurang jelas, sehingga hasilnya tidak sesuai yang diharapkan.

Komunikasi internal yang baik akan membuat guru merasa lebih dihargai melalui pendapat yang didengarkan, maupun merasa terlibat dalam sekolah tersebut melalui koordinasi kerja antar guru. Hal tersebut dapat membuat guru merasa lebih nyaman bekerja dalam sekolah dan lebih memiliki tanggungjawab dan dapat dimengerti, karena dengan komitmen yang kuat, seorang guru akan memberikan usaha dan energinya terhadap organisasi yang guru tersebut berkomitmen kepadanya.

**Tabel 1.1**  
**Status Guru di SMK Bina Wisata Lembang**

No	Status Guru	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	GTY	23	46
2	GTT	27	54
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Bina Wisata Lembang*

Berdasarkan data di atas, menunjukkan status 50 responden guru di SMK Bina Wisata Lembang, sebanyak 23 orang (46%) responden sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 27 orang (54%) responden sebagai Guru Tidak Tetap (GTT). Sehingga menunjukkan bahwa status guru di SMK Bina Wisata Lembang di dominasi oleh Guru Tidak Tetap (GTT) tetapi diasumsikan bahwa antara guru tetap yayasan dan guru tidak tetap mempunyai efektifitas komunikasi yang se arah dan komitmen guru yang sama.

Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMK Bina Wisata diperlukan adanya data Penilaian Kinerja Guru, Kinerja guru dalam hal ini yaitu kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan tugas, fungsi dan tanggungjawab guru terhadap proses pembelajaran yang diharapkan mampu menjadi inspirator dan fasilitator bagi anak didik dalam melaksanakan tugas belajarnya. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang**

No	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)				
			2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1	PERENCANAAN TUGAS						
	a. Pembuatan RPP	100	90	87	90	100	100
	b. Penyelesaian RPP	100	87	85	90	92	95
	c. Evaluasi RPP	100	82	80	75	65	80
2	DISIPLIN KERJA						
	a. Kehadiran	100	89	91	85	90	92
	b. Presensi Piket	100	87	85	80	83	88
	c. Ikut Serta Rapat	100	80	80	70	65	82
3	TANGGUNG JAWAB	100	80	70	70	75	82
4	PRAKARSA	100	75	70	70	80	85
5	KEPEMIMPINAN	100	85	90	90	85	90

*Sumber: Bidang Kurikulum SMK Bina Wisata Lembang (Data Telah Diolah)*

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi guru SMK Bina Wisata Lembang terhadap organisasi masih belum optimal. Realisasinya belum dapat mencapai target yang telah di tetapkan, Hal ini dibuktikan dengan data 5 tahun terakhir hasil dari perencanaan tugas dimana dalam perencanaan tugas terdapat tiga penilaian yaitu pembuatan RPP,

penyelesaian RPP dan evaluasi RPP. Dalam Pembuatan RPP, Guru telah menyusun RPP sesuai dengan silabus dan sesuai dengan kurikulum 2013 dari periode 2014/2015 dengan telah mencapai target 90% namun pada tahun 2015/2016 mengalami penurunan sebesar 3% yaitu 87% dikarenakan banyak sebagian guru tidak tetap yang keluar mengajar disekolah lain dan tidak tuntas dalam pembuatan RPPnya. Selanjutnya pada periode 2016/2017 sampai 2018/2019 mengalami kenaikan Sebesar 96,67% serta telah memperoleh target dan banyak guru yang sudah memahami dalam pembuatan RPP. Dalam Penyelesaian RPP, belum optimal karena banyak guru yang belum menganalisis capaian hasil dari RPP tersebut dan masih belum mencapai target sedangkan dalam 5 tahun terakhir di rata-rata sebesar 89,8% dari data penyelesaian RPP yang paling rendah persentasenya yaitu pada periode 2015/2016 dikarenakan banyak sebagian guru yang kurang memahami dalam penyelesaian RPP sedangkan pada 2016/2017 sampai 2018/2019 selalu mengalami kenaikan. Sedangkan dalam evaluasi RPP, banyak guru yang tidak mengasosiasikan dan mengkomunikasikan secara sistematis dalam hasil pembelajaran selama 1 periode tersebut jika di rata-rata dalam 5 tahun terakhir dalam evaluasi RPP sebesar 76,4% kemudian periode yang paling rendah terjadi pada 2017/2018 sebesar 65% dikarenakan adanya pergantian pengurus organisasi sekolah yang baru dan ada sebagian guru belum sempat mempresentsekan hasil pembelajaran selama 1 periode tersebut.

Salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi di sekolah yaitu seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2006, hlm. 248), bahwa “komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan atas kesetiaan atau loyalitas terhadap organisasi”. maka untuk membina komitmen organisasi dapat dilakukan dengan pembinaan loyalitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMK Bina Wisata Lembang.

Kinerja atau kemangkiran dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur komitmen kerja pegawai terhadap organisasi. Seperti yang dikemukakan Malthis dan Jackson (dalam Hasibuan, 2005, hlm. 207), bahwa:

Komitmen organisasi memiliki makna tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam kinerja dan masuk keluar tenaga kerja.

Pada kenyataannya komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru terhadap tanggungjawabnya masih kurang dari yang diharapkan dan dapat mengakibatkan kurangnya antusias dan kreatifitas guru dalam memberikan informasi pelajaran pada peserta didik.

Belum optimalnya kinerja guru, dapat memberikan peluang kepada peneliti untuk mengkaji secara mendalam mengenai upaya yang dapat dilakukan untuk mencari solusinya. Hal ini tidak terlepas dari peran strategis guru dalam penyelenggaraan pendidikan dan peran strategis kinerja guru yang dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi sekolah mempunyai sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan bidangnya dan dikelola dengan manajemen yang efektif sehingga tujuan sebuah organisasi sekolah akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan pengamatan penulis guru di SMK Bina Wisata Lembang dan melakukan wawancara singkat dengan beberapa guru di smk bina wisata lembang, ditemukan bahwa terdapat masalah kinerja dalam sekolah tersebut. Dijelaskan bahwa banyak guru di sekolah tersebut sering bermalasan-malasan ketika jam kerja dan tidak menjalankan tugas sesuai perintah kepala sekolah. Fenomena ini sangat penting karena jika terus dibiarkan maka akan mengganggu kinerja guru yang juga berakibat pada kinerja sekolah. Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah pun berusaha meningkatkan komunikasi internal dengan cara meningkatkan intensitas dan kejelasan komunikasi tersebut. Peningkatan komunikasi internal ini pun diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Guru harus memiliki komunikasi internal yang baik, hal ini dikarenakan para guru dapat menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga para guru dapat mengembangkan lingkungan belajar yang baik bagi para siswa, memiliki rasa empati, dapat membantu peserta didik untuk

menemukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi siswa, serta dapat menjadi teladan dalam menegakkan aturan disiplin dalam pembelajaran. Menurut Ruslan (2003, hal. 156) “Komunikasi Internal adalah komunikasi yang dilaksanakan oleh masyarakat internal baik dari para karyawan kepada perusahaan atau sebaliknya”.

Dengan demikian guru yang mempunyai komunikasi internal yang baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik pula sehingga akan berdampak pada komitmen para guru terhadap organisasinya. Hal ini juga akan mempengaruhi kinerja para guru di dalam sekolah.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, kajian utama dalam penelitian ini adalah masih rendahnya komitmen organisasi guru dikarenakan guru tersebut kurang bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan oleh sekolah dan hal tersebut akan berdampak buruk bagi komunikasi internal seorang guru yang tidak akan menciptakan lingkungan kerja dengan baik terhadap proses peningkatan kinerja guru. Dapat dijelaskan bahwa banyak guru di sekolah tersebut sering bermalas-malasan ketika jam kerja dan tidak menjalankan tugas sesuai perintah kepala sekolah. Fenomena ini sangat penting karena jika terus dibiarkan maka akan mengganggu kinerja guru yang juga berakibat pada kinerja sekolah.

Pada penelitian ini penulis mencoba melakukan penelusuran lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang menurut penulis cukup besar peranannya dalam usaha peningkatan kinerja guru adalah faktor komunikasi internal dan komitmen organisasi. Bila seseorang mempunyai komunikasi internal yang tinggi, maka dapat hidup lebih baik dan sukses karena percaya diri serta. Seorang guru juga perlu meningkatkan komunikasi internal karena berpengaruh dalam efektivitas pembelajaran dan memiliki motivasi yang tinggi. Dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalnya, guru harus memiliki komitmen yang tinggi dengan memiliki loyalitas dan kemauan kerja yang kuat untuk bekerja serta berperan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan disekolah. Dengan kemampuan yang dimilikinya, guru dapat

meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

Selain itu juga, guru dapat meningkatkan komunikasi internal yang diperlukan agar dapat berprestasi, sehingga guru-guru yang mampu mengembangkan komunikasi ini cenderung akan memiliki komitmen dan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh terhadap fenomena yang telah diuraikan, oleh karena itu penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru”**.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Efektifitas Komunikasi Internal Guru di SMK Bina Wisata Lembang?
2. Bagaimana Tingkat Komitmen Organisasi Guru di SMK Bina Wisata Lembang?
3. Bagaimana Tingkat Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang?
4. Adakah Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru di SMK SMK Bina Wisata Lembang?
5. Adakah Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SMK SMK Bina Wisata Lembang?
6. Adakah Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Tingkat Efektifitas Komunikasi Internal Guru di SMK Bina Wisata Lembang.
2. Untuk mengetahui Tingkat Komitmen Organisasi Guru di SMK Bina Wisata Lembang.
3. Untuk mengetahui Tingkat Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang.



4. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang.
5. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang.
6. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Wisata Lembang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Bila tujuan penulisan ini telah berhasil lalu diharapkan penelitian ini dapat berguna secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan pada komunikasi internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian ini juga mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi SMK Bina Wisata Lembang dan dapat pula dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pihak SMK Bina Wisata Lembang kaitannya dengan pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.