

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai yang di dalamnya termasuk guru dalam pendidikan di Indonesia menjadi sebuah aspek yang perlu dipertimbangkan, sehingga terjadi persaingan dalam dunia pendidikan dalam meningkatkan mutu kinerja. Persaingan ini seharusnya dapat menjadi pemacu positif bagi seluruh institusi pendidikan.

Dengan adanya peningkatan persaingan tersebut maka masyarakat semakin kritis dalam memilih institusi pendidikan bagi anak mereka. Hal ini juga didukung dengan adanya fasilitas yang ditawarkan oleh setiap institusi pendidikan baik dari *playgroup* hingga perguruan tinggi yang membantu masyarakat dalam mempertimbangkan, institusi pendidikan mana yang terbaik. Selain itu, dengan adanya akreditasi dari Kementerian Pendidikan Tinggi yang ditawarkan oleh institusi-institusi pendidikan yang bersaing mulai saling berpacu dalam meningkatkan rating akreditasinya dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan juga prestasi yang dihasilkan.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, tentunya diperlukan perubahan untuk meningkatkan kualitas sebuah institusi. Persaingan yang terjadi di dalam dunia pendidikan khususnya sekolah di Indonesia dewasa ini sangat ketat. Tuntutan bagi setiap sekolah di Indonesia tidak lagi hanya misi membagikan pendidikan tetapi juga harus mampu menyikapi dan beradaptasi dengan kebutuhan

pasar yang sangat dinamis, handal dalam menghadapi perubahan lingkungan, memiliki strategi yang dapat mengatasi persaingan dalam berkarya sehingga mampu dalam menghadapi himpitan krisis ekonomi.

Untuk dapat terus berkembang mengikuti perkembangan pendidikan di Indonesia, di sinilah peranan penting dari sekolah dalam menyadari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Kemudian pentingnya faktor kompetensi seorang pegawai yang sesuai standar, dan juga lingkungan sekolah yang nyaman dengan fasilitas yang memadai dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja, sekolah perlu mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai sekolah (guru) dalam proses mengajar materi ilmu pada murid-muridnya.

Lingkungan belajar yang baik dapat berupa lingkungan yang bebas dari kebisingan, penerangan yang baik, fasilitas yang lengkap, gedung sekolah yang kondusif, bersih, dan tertata, penggunaan warna dinding, dekorasi dan tata ruang, juga keamanan lingkungan sekolah berpengaruh terhadap terciptanya lingkungan belajar yang baik, dan tidak lupa lingkungan sosial yang meliputi hubungan antara siswa, guru dengan siswa dan juga para staf sekolah dapat memengaruhi psikologi siswa dalam belajar. (Suyanto, 2011: 53).

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena kinerja memiliki beragam konsep yang dapat dianalisa dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut merupakan kompetensi. Wibowo (2010:324) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan

yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Ketiga hal tersebut dinilai sebagai inti dari sistem kompetensi yang menilai keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Sama halnya seperti dikemukakan Spencer (2012:67) membagi kompetensi kedalam lima karakteristik kompetensi yaitu, *motives*/tujuan/sebab, *traits*/sifat, *self-concept*/konsep diri, *Knowledge*/Pengetahuan, *Skill*/kemampuan, Kompetensi memiliki tujuan mengarahkan seseorang untuk memperoleh suatu kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan kinerja, selain faktor kompetensi yang dapat mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong para Pegawai tersebut untuk bekerja maksimal. Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja dengan baik, maka pemahaman mengenai lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi kerja perusahaan sangat diperlukan. Hal ini dapat dilakukan jika perusahaan mengetahui unsur-unsur penting dalam menentukan lingkungan kerja tersebut sesuai dengan pegawai di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dalam hal ini merupakan lingkup di mana pegawai bekerja. Selain itu kondisi di mana pegawai tersebut bekerja termasuk kedalam unsur lingkungan kerja. Dengan kata lain lingkungan kerja tidak hanya dinilai dari bentuk fisik saja, tetapi dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain (Sedarmayanti, 2007: 21).

Pada beberapa penelitian-penelitian sebelumnya sebagian besar peneliti menyarankan agar organisasi memperhatikan kompetensi setiap pegawainya dan juga pemberian lingkungan kerja yang mendukung kinerja Pegawai. Dalam penelitian terdahulu, Hasan, Aziz, Adam (2012: 18) pada penelitiannya menyatakan

bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan parsial yang mempengaruhi tingkat kinerja Pegawai di lembaga tempat mereka melakukan penelitian. Lingkungan kerja fisik dan non fisik perlu diperhatikan dan perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik demi kemajuan organisasi.

**Tabel 1.1 Perbandingan Jumlah Pegawai Tetap dan Honorer**

<b>Jumlah pegawai Tahun Ajaran</b>	<b>Tetap</b>	<b>Honorer</b>	<b>Total</b>
Jumlah Pegawai Tahun Ajaran 2013/2014	12	25	37
Jumlah Pegawai Tahun Ajaran 2012/2013	11	24	35
Jumlah Pegawai Tahun Ajaran 2011/2012	11	25	36

**Tabel 1.2 Pendidikan Terakhir Pegawai**

<b>Tahun Ajaran</b>	<b>S2</b>	<b>S1</b>
Ijazah/Tingkat pendidikan terakhir 2013 / 2014	5	32
Ijazah/Tingkat pendidikan terakhir 2012 / 2013	4	31
Ijazah/Tingkat pendidikan terakhir 2011 / 2012	5	31

**Tabel 1.3 Pencapaian Materi hasil wawancara dengan Kepsek.**

No	Tahun Ajaran	Pencapaian Materi	Kriteria Materi	Pencapaian yang tidak tercapai
1	2013 / 2014	80%	100%	20%
2	2012 / 2013	79%	100%	21%
3	2011 / 2012	85%	100%	15%

**Tabel 1.4 Prestasi Siswa dalam Lomba**

No	Kriteria Lomba/ Olimpiade	Tahun Ajaran 2011 / 2012	Tahun Ajaran 2012 / 2013	Tahun Ajaran 2013 / 2014
1	Olah Raga	5 Piala Kejuaraan Badminton.	2. Piala kejuaraan Badminton, 3. Kejuaraan Futsal.	2. Piala Kejuaraan Futsal.
2	Ilmu Ekonomi	Lomba Akuntansi Juara Harapan	2 Piala Lomba Akuntansi	—
3	Ilmu Alam	10 Besar Lomba Fisika, dan Juara Harapan Lomba	—	—

		Penelitian Biologi		
4	Matematika	8 Besar Olimpiade Matematika	–	–
5	Seni Lukis/Musik	5 Besar Lomba Manga	3 Piala Lomba Lukis	–

Data di atas menunjukkan kompetensi pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan, informasi berasal dari keterangan langsung dari pihak pimpinan sekolah. Mengenai informasi penurunan kinerja dari para pegawai dalam memenuhi tujuan kompetensi sekolah seperti kompetensi dalam hal mengejar prestasi siswa secara lingkup sekolah ataupun luar sekolah, kurang sistematis melakukan tugas sehingga materi pelajaran tidak selesai sepenuhnya, dan juga kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem kurikulum ataupun sekolah.

Selain itu terdapat permintaan menyangkut penambahan dan perbaikan fasilitas di sekolah dari pihak pegawai guna mendukung kegiatan belajar mengajar. Penambahan yang di minta berupa beberapa alat praktikum dan proyektor untuk keperluan presentasi. Sedangkan untuk permintaan perbaikan fasilitas menyangkut fasilitas seperti papan tulis, perlengkapan olahraga *ring basket*, *net badminton* ataupun ventilasi kelas yang rusak. Data lain yang didapat selain melalui wawancara, peneliti sendiri melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian dan melihat bahwa sekolah berada tepat di samping jalan raya yang ramai kendaraan,

beberapa lingkup ruang sekolah yang kurang penerangan cahaya matahari dan kondisi sanitasi sekolah yang masih perlu di tingkatkan.

Dari kondisi yang telah dijabarkan di atas, dapat dipahami bahwa diperlukan dukungan kompetensi dan pembenahan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja Pegawai agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Melihat pentingnya faktor kompetensi dan lingkungan kerja bagi perusahaan sejenis sekolah, memberikan ketertarikan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan implementasi sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai SMAK “XX” di Bandung maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Analisa Pengaruh Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai di SMAK “XX” di Bandung.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari beberapa hasil wawancara, dapat diidentifikasi permasalahan yang ingin dibahas oleh peneliti mengenai fenomena yang terjadi di SMAK “XX,” di Bandung yaitu:

1. Diduga kompetensi yang dimiliki pegawai belum optimal.
2. Pencapaian kinerja pegawai secara kualitas, kuantitas kerja, inisiatif, kreativitas, dan kualitas diri diduga belum optimal
3. Lingkungan kerja diduga tidak mendukung kinerja pegawai, karena kurangnya fasilitas.
4. Fasilitas lingkungan kerja diduga kurang mendukung kinerja pegawai, fasilitas sanitasi dan penerangan yang masih belum optimal.



5. Pemenuhan kompetensi pegawai dalam pengembangan potensi diri diduga masih kurang optimal.
6. Pelatihan pegawai untuk mengembangkan kompetensi diduga belum optimal

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Atas dasar identifikasi masalah di atas, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi pegawai SMAK “XX” di Bandung
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pegawai di SMAK “XX” di Bandung
3. Bagaimana Kinerja pegawai di SMAK “XX” di Bandung
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai secara simultan maupun secara parsial pada SMAK “XX” di Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diarahkan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Kompetensi pegawai SMAK “XX” di Bandung.
2. Lingkungan kerja Pegawai di SMAK “XX” di Bandung.
3. Kinerja Pegawai di SMAK “XX” di Bandung.
4. Adanya pengaruh dari kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial di SMAK “XX” di Bandung



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia
- b. Memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema kinerja Pegawai, mengingat masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam mempertimbangkan variabel lain sebelum diteliti.
- c. Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai sumber daya manusia pada SMAK“XX” di Bandung..
- d. Sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Kristen Maranatha Bandung, khususnya di program studi Magister Manajemen.
- e. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Sebagai masukan bagi pihak SMAK“XX” di Bandung mengenai kompetensi dan lingkungan kerja untuk bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja para Pegawai.

- b. Sebagai masukan untuk evaluasi lingkungan kerja, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan SMAK“XX” di Bandung serta pengaruhnya terhadap kemajuan kinerja para pegawai.
- c. Hasil penelitian bermanfaat bagi pihak akademik dalam mengembangkan ilmu manajemen mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dan membangun bagi SMAK“XX” di Bandung dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.
- e. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja yang nyaman, dan meningkatkan kompetensi yang mendukung untuk para pegawai, agar mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari Pegawai.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

1.5.1 Lokasi penelitian : SMAK “XX” di Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian : Pengambilan data dilakukan pada periode Juni 2015