

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan daya saing sumber daya manusia sangatlah penting sebab sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola serta dilatih sebaik-baiknya agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan sebaik mungkin sehingga dapat berkontribusi secara optimal guna menghasilkan kinerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan dituntut agar dapat untuk terus bersaing sehingga dalam hal ini perusahaan harus meningkatkan serta memperbaiki kualitas sumber daya manusianya.

Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang bisa diandalkan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Setiap manusia pasti pernah mengalami sebuah proses pendidikan. Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok tertentu melalui kegiatan pengajaran dan/atau pelatihan, yang berlangsung sepanjang hidup di berbagai lingkungan belajar dalam rangka mempersiapkan manusia agar dapat memainkan peran secara tepat. Unsur-unsur

yang harus ada dalam pendidikan, metode Pendidikan, dan lingkungan Pendidikan Purwanto, (2014:27).

Dalam menjalankan proses pendidikan di sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh guru/pendidik yang memegang peranan sangat penting. Kehadiran guru menjadi sangat krusial dan mempunyai posisi terdepan pada suksesnya pelayanan pendidikan, peningkatan kualitas dan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini terlihat dari tugas yang diembannya. Dalam berlangsungnya proses pendidikan guru harus mampu memiliki kinerja yang baik guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan pada umumnya dalam hal proses belajar mengajar khususnya. Untuk memperoleh kinerja yang baik guru sebaiknya terus belajar dalam meningkatkan pendidikan, membenahi diri dalam pembelajaran, mengikuti perkembangan pendidikan, dan juga memahami sistem teknologi.

Keberhasilan suatu perusahaan ditandai oleh hasil kinerja (*performance*) dari karyawannya. Kinerja selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu jabatan baik individu maupun kelompok dapat diindikasikan dari kinerjanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, dan output serta kendala yang terjadi dalam pekerjaan

Meningkatnya kinerja tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self-concept*. *Self-concept* adalah pandangan dan perasaan tentang diri sendiri, persepsi tentang diri sendiri ini dapat bersifat psikologis, sosial, dan fisis Brooks dalam Rakhmat, (2015:98). Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja

atau yang disebut dengan *self concept*. Dari sudut pandang internal karyawan *self concept* yang terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, dan perasaan berharga disebut dengan *self esteem*. Sementara dari sudut pandang eksternal *self concept* karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi, dan lain-lain disebut dengan *self efficacy* Sebayang, (2016). Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Peneliti melakukan pra survey terkait *self esteem* di SMK Taruna Terpadu

1 Bogor, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 1
Pra Survey *Self Esteem* SMK Taruna Terpadu 1 Bogor

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Perasaan Aman			
1.	Saya merasa aman bekerja di SMK Taruna Terpadu 1	12 40 %	18 60 %
Perasaan Menghormati Diri			
2.	Saya memiliki rasa puas atau senang terhadap hasil kerja saya	11 36,6 %	19 63,4 %
Perasaan Diterima			
3.	Saya merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja	12 40 %	18 60 %
No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Perasaan Mampu			
4.	Saya merasa bahwa saya memiliki sejumlah kualitas yang baik	10 33,3 %	20 66,7 %
Perasaan Berharga			
5.	Saya tidak dihargai dalam kerja kelompok	13 43,3 %	17 56,7 %

Sumber : Pra Survey 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil pra survey terkait *Self Esteem* pada indikator perasaan aman, 60% responden menyatakan tidak merasa aman bekerja di SMK Taruna Terpadu 1, kemudian pada indikator perasaan menghormati diri, 63,4% responden menyatakan tidak memiliki rasa puas atau senang terhadap hasil kerja. Pada indikator Perasaan Diterima, 60% responden menyatakan tidak dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja pada indikator perasaan mampu, 66,7% responden menyatakan tidak memiliki sejumlah kualitas yang baik. Dari hasil pra survey

yang peneliti lakukan terhadap 30 responden terlihat ada permasalahan dalam hal *Self Esteem*.

Komunikasi interpersonal menjadi faktor yang berasal dari luar untuk menentukan kinerja guru. Dalam menjalankan peran guru di sekolah, pengembangan komunikasi harus senantiasa terjalin dan dikembangkan, baik oleh kepala sekolah, guru maupun personal pendidikan lainnya. Komunikasi memiliki peran penting dalam kehidupan termasuk organisasi sekolah. Setiap hari manusia akan melakukan komunikasi, baik komunikasi dengan diri sendiri, keluarga, teman atau bahkan rekan kerja. Berikut hasil pra survey komunikasi interpersonal yang peneliti lakukan :

Tabel 2
Pra Survey Komunikasi Interpersonal

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Keterbukaan			
1.	Kebebasan dalam mengutarakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan	11 36,6 %	19 63,4 %
Empati			
2.	Saya berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja saya.	14 33,3 %	16 66,7 %
Dukungan			
3.	Saya selalu mendukung setiap ide-ide yang bersifat inovatif dalam pekerjaan.	12 40 %	18 60 %
Sikap Positif			
4	Saya dan rekan kerja yang lain memiliki kesempatan yang sama dalam berkomunikasi	14 33,3 %	16 66,7 %
Kesetaraan			
5	Saya merasa bahwa saya ataupun rekan kerja yang lain memiliki kesetaraan didalam mengutarakan pendapat.	11 36,6 %	19 63,4 %

Sumber : Pra Survey 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ada permasalahan dengan Komunikasi Interpersonal, pada indikator keterbukaan, 63,4% responden menyatakan respinden tidak mempunyai kebebasan dalam mengutarakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, kemudian pada indikator empati, 66,7% responden menyatakan tidak berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja, pada indikator dukungan, 60% responden menyatakan tidak mendukung setiap ide-ide yang bersifat inovatif dalam pekerjaan, pada indikator sikap positif 66,7% responden menyatakan tidak memiliki kesempatan yang sama dalam berkomunikasi, dan pada indikator kesetaraan 63,4% responden menyatakan

tidak merasa bahwa saya ataupun rekan kerja yang lain memiliki kesetaraan didalam mengutarakan pendapat.

Terikut kinerja guru di SMK Taruna Terpadu 1 Bogor berikut data kinerja guru 2 tahun terakhir :

Tabel 3
Kinerja Guru SMK Taruna Terpadu 1 tahun 2022-2024

No	Jenis Guru	Kategori	Jumlah Guru	Persentase
1	PNS	Cukup	25	25%
		Baik	15	75%
	Jumlah		40	100%
2	GTY	Cukup	26	50%
		Baik	14	50%
	Jumlah		40	100%
3	GTT	Cukup	25	75%
		Baik	10	25%
	Jumlah		35	100%
	Total	Cukup	76	53%
		Baik	39	48%
	Jumlah		115	100%

Sumber : SMK Taruna Terpadu 1 Bogor

Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja guru tahun 2022-2024, maka terlihat bahwa masih banyak guru yang mendapatkan nilai dengan kategori “cukup”. Hal ini karena masih tingginya rata-rata guru yang mendapatkan nilai kategori “cukup” yaitu sebanyak 76 guru dibandingkan dengan nilai kategori “baik” dengan rata-rata 39 guru. Dari hasil penilaian di atas, juga dapat dilihat bahwa Guru Tidak Tetap (GTT) memiliki rata-rata penilaian dalam kategori “cukup” sebanyak 25%. Persentase nilai GTT tersebut sama dengan guru PNS dan Guru Tetap Yayasan (GTY).

Guru merupakan salah satu komponen kunci dalam proses pendidikan. Kinerja guru yang optimal menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, baik dari aspek akademik maupun karakter peserta didik. Oleh

karena itu, pengukuran dan evaluasi terhadap kinerja guru menjadi hal yang penting untuk dilakukan guna menjamin mutu pembelajaran di sekolah.

Dalam rangka memperoleh gambaran awal mengenai kondisi aktual di lapangan, peneliti melakukan pra-survei terhadap kinerja guru di SMK Taruna Terpadu 1. Pra-survei ini dilakukan dengan menyebarkan instrumen kuesioner kepada sejumlah guru, kepala sekolah, dan siswa yang menjadi responden. Berikut hasil pra survey :

Tabel 4
Pra Survey Kinerja Guru SMK Taruna Terpadu 1

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Praktik Kinerja (<i>Teaching Practice</i>)			
1.	Guru menyusun RPP atau modul ajar dengan jelas dan sistematis	14 33,3 %	16 66,7 %
Perilaku Kerja (<i>Work Behavior</i>)			
2.	Guru memiliki tanggung jawab dan dedikasi dalam mengajar	11 36,6 %	19 63,4 %
Pengembangan Kompetensi (<i>Professional Development</i>)			
3.	Guru melakukan refleksi dan perbaikan terhadap praktik mengajarnya.	12 40 %	18 60 %
Tugas Tambahan (<i>Additional Responsibilities</i>)			
4	Guru mengemban tugas tambahan sebagai wali kelas/kepanitiaandengan atasan.	14 33,3 %	16 66,7 %

Sumber : Pra survey SMK Taruna Terpadu 1 Bogor, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap aspek kinerja guru di SMK Taruna Terpadu 1 Bogor, ditemukan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian kurang positif terhadap empat dimensi kompetensi guru yang diukur, yaitu praktik kinerja, perilaku kerja, pengembangan kompetensi,

dan tugas tambahan. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam pelaksanaan fungsi profesional guru di lingkungan sekolah tersebut.

Pada dimensi Praktik Kinerja, hanya 33,3% responden yang menyatakan bahwa guru menyusun RPP atau modul ajar secara jelas dan sistematis. Sebaliknya, 66,7% menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut, yang menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran oleh guru masih belum memenuhi ekspektasi atau standar yang diharapkan.

Pada dimensi Perilaku Kerja, hanya 36,6% responden menilai bahwa guru menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi dalam mengajar. Dengan 63,4% responden yang tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa sikap profesional dan etos kerja guru masih perlu ditingkatkan.

Sementara itu, dalam dimensi Pengembangan Kompetensi, sebanyak 40% responden menyatakan bahwa guru melakukan refleksi dan perbaikan terhadap praktik mengajar mereka, sedangkan mayoritas (60%) menyatakan sebaliknya. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru belum secara aktif melakukan evaluasi diri dan pengembangan praktik pembelajaran mereka.

Adapun pada dimensi Tugas Tambahan, 66,7% responden tidak setuju bahwa guru menjalankan tugas tambahan seperti menjadi wali kelas atau panitia kegiatan dengan baik, dan hanya 33,3% yang menyatakan setuju. Hasil ini menggarisbawahi rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan non-pembelajaran yang mendukung operasional sekolah.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Taruna Terpadu 1 masih perlu ditingkatkan secara signifikan pada

keempat dimensi kompetensi, baik dalam hal pelaksanaan tugas mengajar, sikap kerja, pengembangan diri, maupun kontribusi dalam tugas tambahan. Temuan ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian dan intervensi lebih lanjut guna meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kinerja guru di satuan pendidikan tersebut.

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis *self esteem* dan komunikasi interpersonal yang dikaitkan dengan kinerja karyawan, dengan judul penelitian :”**Pengaruh *Self Esteem* dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMK Taruna Terpadu 1**”

B. Identifikasi Masalah

1. Tidak ada rasa aman bekerja di SMK Taruna Terpadu 1
2. Guru merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan nya.
3. Guru merasa tidak dihargai dalam menjalankan tugas, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja.
4. Tidak dihargai dalam kerja kelompok
5. Tidak ada kebebasan dalam mengutarakan pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan.
6. Guru tidak memahami apa yang menjadi permasalahan,
7. Tidak ada dukungan kepada guru dalam menyampaikan ide-ide yang bersifat inovatif dalam pekerjaan
8. Tidak ada kesempatan yang sama dalam hal berkomunikasi

9. Tidak ada kesetaraan antar guru didalam mengutarakan pendapat
10. Kurangnya Tanggung Jawab dan Dedikasi dalam Mengajar
11. Rendahnya Kualitas Perencanaan Pembelajaran
12. Rendahnya Keterlibatan dalam Tugas Tambahan
13. Minimnya Refleksi dan Upaya Perbaikan Diri

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, dimana terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, untuk itu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada beberapa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru SMK Bogor yaitu mencakup *self esteem* dan komunikasi interpersonal, untuk menghindari terjadinya pembahasan lebih luas diluar penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru ?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru ?
3. Apakah *self-esteem* dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja Guru
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Guru
3. Untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja Guru

F. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mengetahui, memahami, mempelajari serta menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya. Serta menambah pemahaman penulis tentang *self-esteem* dan komunikasi interpersonal serta kaitannya dengan kinerja guru itu sendiri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadikan masukan informasi bagi perusahaan dan diharapkan agar perusahaan dapat mengetahui manfaat *self-esteem* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan masukan, referensi, dan perbandingan dalam penelitian dengan objek.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam Penelitian ini adalah :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori,

Pada bagian ini berisi landasan teori seperti pengertian *self-esteem*, komunikasi interpersonal dan kinerja serta kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritik dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Berisi mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Self Esteem Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMK Taruna Terpadu 1 Bogor.

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi SMK Taruna Terpadu 1 Bogor