

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu hal yang paling penting dalam sebuah negara. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang secara sadar dan terencana guna mengimplementasikan proses pembelajaran yang diharapkan agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya baik dalam hal spiritual, kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, serta keterampilan. Dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab serta mampu melalui masa depan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting, karena pada hakikatnya pendidikan merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah. Dengan demikian pendidikan dapat mencetak pribadi-pribadi yang berpengetahuan luas dan memiliki keterampilan yang sangat menentukan untuk peranan di masa yang akan datang. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi, dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi sekolah, maka guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan.

Menurut (**Whitney 2020**) kinerja adalah perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai tugas dan

kewajibannya, yang artinya dapat mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja guru yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pengajaran yang lebih tinggi (**Daniel 2018**). Kondisi seperti ini mengharuskan sekolahan untuk mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja guru, agar sekolahan mampu mengelola sumber daya manusianya, khususnya guru dengan baik, dalam suatu organisasi pendidikan banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (**Astuti et al., 2018**). Diantaranya faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru, diantaranya adalah kepuasan kerja. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri guru, diantaranya kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi.

Menurut (**Muafiah 2019**) Melihat dari urgennya tugas yang diemban oleh guru, kinerja guru menjadi salah satu faktor yang penting untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan tersebut. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, Budaya organisasi yang telah baik di dalam organisasi pendidikan khususnya sekolahan harus di jaga karena menurut beberapa jurnal yang

telah penulis pelajari kinerja guru akan meningkat dengan adanya pembentukan budaya yang kuat dari suatu organisasi pendidikan. (Asmita 2019)

Menurut (Saputra 2019) Budaya organisasi mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang. Artinya bagi seorang guru dengan adanya pemahaman budaya organisasi akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan permasalahan dalam mengajar sehingga memberikan kontribusi yang baik bagi kinerjanya. Untuk itu, budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi tentu mempunyai pengaruh terhadap cara kerja seseorang baik dari segi individu maupun kelompok yang tentu akan melahirkan cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan oleh organisasi. Pembiasaan dalam menerapkan budaya organisasi dapat memberikan sisi positif baik dari segi efektifitas dan efesiensi kemudian attitude, tanggung jawab, sehingga ketika sudah di tanamkan dalam kehidupan, maka dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja, semakin kuat budaya organisai pada suatu instansi maka semakin besar pula dorongan semangat para pegawai untuk maju bersama dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Budaya merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan, meliputi sistem ide yang terdapat dalam pikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan

peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

Menurut (**Ulvia 2020**) Organisasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang berfikir, bersikap serta bekerja bersama untuk menggapai visi-misi organisasi yang diinginkan. Jadi, bisa disimpulkan terkait budaya organisasi merupakan suatu cara hidup manusia di dalam lembaga pendidikan sekolah yang dapat mempengaruhi pola pikir, bertindak dan bersikap seluruh warga sekolah yang berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut (**Manik 2018**) Budaya organisasi merupakan yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap beragam dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut (**Lubis 2020**) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar guru dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik, yaitu seperti tidak adanya ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya para guru didalam ruangan. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengarah

kepada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok/ jarak antar para guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap rendahnya disiplin dan motivasi kerja guru sehingga mereka kurang terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi pendidikan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bilamana tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Gaji yang besar, tersedianya alat transformasi tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Menurut (**Ngalimun 2019**) yang menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Tata warna di tempat kerja.

(**Manik 2018**) Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau

insentif. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis di SMP Negeri 32 Padang, menunjukkan bahwa konflik yang terjadi disekolah khususnya yang dialami oleh guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran kerap kali terjadi, dan guru mengharapkan adanya penyelesaian yang baik dari diri guru sendiri dan yang perlu dari kepala sekolah. Suatu lembaga pendidikan, guru harus bertanggung jawab atas segala pekerjaannya akan tapi pada kenyataannya masih ada guru yang saling mengandalkan dalam pekerjaannya sendiri, seperti pada guru di sekolah SMP Negeri 32 Padang ini para guru sudah mengedepankan pekerjaannya namun masih ada beberapa guru yang mengandalakan guru lain dalam mengisi pembelajaran dikelas sehingga dapat menimbulkan penumpukan pekerjaan terhadap guru lain sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru. Konflik yang terjadi antar guru dalam sekolah, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi guru untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja guru tersebut menurun. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga sekolah diharapkan bisa mengelola Manajemen konflik di SMP Negeri 32 Padang agar menghasilkan konflik yang positif dan bisa mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja guru dapat maksimal.

Konflik yang terjadi antar guru dalam sekolah, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi guru untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja guru tersebut menurun. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga sekolah diharapkan bisa mengelola Manajemen konflik di SMP Negeri 32 Padang agar menghasilkan konflik yang positif dan bisa mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja guru dapat maksimal.

Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi, apabila memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki tingkat yang tinggi pula sehingga turut serta mempengaruhi hasil yang ingin dituju. Oleh karena itu, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja agar termotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. (Nurhidayah 2020)

(Manik and Bustomi 2018)(Manik and Bustomi 2018)(Manik and Bustomi 2018) Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri 32 Padang.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari hasil penjelasan latar belakang diatas,maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya Budaya organisasi pada SMP Negeri 32 padang sehingga guru kurang termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya
2. Tidak adanya pengetahuan yang signifikan mengenai budaya organisasi dan kinerja guru pada SMP Negeri 32 Padang.
3. Rendahnya motivasi terhadap guru dalam disiplin kerja pada SMP Negeri 32 padang.
4. Kurang kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 32 padang.
5. Kurangnya keroyalan guru dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
6. Hubungan antara guru dan siswa belum optimal di SMP Negeri 32 padang.
7. Motivasi guru dalam sekolah di SMP Negeri 32 padang belum bisa dikatakan optimal.
8. Lingkungan kerja pada SMP Negeri 32 Padang di nilai aktif dan kondusif dapat di lihat dari suasana lingkungan sekolah serta kiner
9. Adanya faktor yang menghambat kinerja dari guru mengakibatkan kurang efektifnya pencapaian tujuan organisasi

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis menetapkan batasan masalah agar pembahasan yang dilakukan tidak terlalu luas dan lebih terarah. Maka penulis hanya akan meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pada guru SMP Negeri 32 padang ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada guru SMP Negeri 32 padang ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 32 padang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 32 padang?
5. Bagaimana pengaruh kinerja guru terhadap motivasi pada SMP Negeri 32 padang ?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable intervening pada SMP Negeri 32 Padang?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable intervening pada SMP Negeri 32 Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu Penelitian Dilakukan Tentunya Memiliki Beberapa Tujuan, Adapun Yang Menjadi Tujuan Dalam Penelitian Ini Adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Pada SMP Negeri 32 Padang
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaru Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi SMP Negeri 32 Padang
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 32 Padang
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 32 Padang
5. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 32 Padang
6. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Melalui Kinerja Guru Sebagai Variable Intervening Pada SMP Negeri 32 Padang
7. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Melalui Kinerja Guru Sebagai Variable Intervening Pada SMP Negeri 32 Padang

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Menganalisa Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening

2. Bagi Guru SMP Negeri 32 Padang

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada SMP Negeri 32 Padang yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja bagi guru agar mereka dapat meningkatkan kepuasan kerjanya dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan sekolah tersebut.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.