

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena untuk pencapaian setiap tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri. Keberhasilan organisasi didukung oleh kinerja atau hasil kerja yang dicapai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja. Seseorang pemimpin didalam organisasi Formal harus memiliki prestasi yang baik agar dapat memperkuat kepemimpinannya. Potensi dapat berupa kewibawaan pribadi, pengetahuan maupun kecakapan terutama yang menyangkut bidang tugasnya.

Peranan pemimpin berkaitan dengan pembuatan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila karyawan dan pemimpin memiliki visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu motivasi agar bekerja lebih baik, sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif (Suryo, 2011).

Dalam sebuah pendidikan sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di

sekolahkan mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan yang di tetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan (Prihayanto dan Ratnawati, 2011)

Untuk membangkitkan suatu etos kerja karyawan, diperlukan gaya kepemimpinan yang transformasional dan transaksional, budaya organisasi yang sehat, guna memicu motivasi kinerja karyawan dalam pencapain kinerja yang optimal.

Dalam Organisasi terdapat faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal meliputi budaya organisasi yang transparan, dan terdapat perangkat lunak yang mendukung penciptaan situasi yang di inginkan masyarakat. Faktor internal meliputi sumber daya manusia, kemampuan guru dalam mendidik murid.

Berdasarkan data yang didapatkan dari observasi masih terdapat Guru kurang nyaman berada di Sekolah, terlihat ketika jam pembelajaran selesai, guru-

guru sudah tidak berada di Sekolah. Selain itu hubungan antar Guru kurang harmonis karena masih terlihat individual dan terdapat guru yang tidak bertegur sapa.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Guru adalah gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, adanya guru yang mengeluh dengan kebijakan-kebijakan Kepala Sekolah dan ada yang menolak ketika diberi tugas tambahan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Solok”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru dalam perencanaan, melaksanakan dan evaluasi pembelajaran guru belum baik.
2. Adanya faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja guru.
3. Penyusunan silabus, rencana pembelajaran, strategi pembelajaran, dan tugas-tugas administrasi lainnya yang sering terabaikan oleh guru atau hanya mengambil dari internet atau mengcopy paste dari guru yang lain.
4. Guru mengeluh dengan kebijakan-kebijakan Kepala Sekola.
5. Guru lebih mementingkan sertifikasi dan banyak nya jam mengajar daripada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

6. hubungan antar Guru kurang harmonis karena masih terlihat individual dan terdapat guru yang tidak bertegur sapa.
7. Ada guru yang terlambat datang ke sekolah dan beralasan karena kepentingan lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini pada unsur budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Solok.
2. Apakah lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Solok.
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Solok.
4. Apakah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja guru SMA Negeri di Kota Solok

1.5. Tujuan Masalah

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Solok.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Solok.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budayagaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Solok.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Solok.