

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dan pimpinan. Guru merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan Guru yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi(Arianto, 2015).

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu.

Prestasi kerja Guru adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut (Darmawan, 2016) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yaitu meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, terget kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja

yang memadai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat bekerja guru.

Menurut (Fauzi, 2016) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2017), bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar.

SMA Adabiah Padang adalah sebuah sekolah menengah atas swasta yang terletak di Kelurahan Jati, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Sumatra Barat. Berikut adalah data absensi guru di SMA Adabiah Padang :

Tabel 1.1

Absensi Guru SMA Adabiah Padang Tahun 2019

Bulan	Jumlah Guru	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	68	53	8	-	5	2
Februari	68	58	7	-	2	1
Maret	68	63	4	-	-	1
April	68	66	1	-	1	-
Mei	68	59	5	-	3	1
Juni	68	53	7	-	4	4
Juli	68	55	9	-	2	2
Agustus	68	56	7	-	1	4
September	68	60	6	-	-	2
Oktober	68	64	2	-	-	2

November	68	65	1	-	2	-
Desember	68	62	3	-	2	1

Sumber: SMA Adabiah Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu guru cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya semangat kerja dari guru terhadap organisasi. Hal ini akan pengaruh pada prestasi kerja guru SMA Adabiah Padang yang tidak maksimal karena pada saat guru terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda prestasi kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi SMA Adabiah Padang.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja guru seperti buruknya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kurangnya semangat kerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurmalasari, 2018) Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten Ketapang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitria, 2019) Pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap senang kerja & Kompetensi Terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Latifah, 2018) Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2016) Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada asisten administrasi dan umum secretariat daerah kabupaten sekadau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMA Adabiah Padang.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada guru SMA Adabiah Padang:

1. Kurangnya budaya organisasi pada SMA Adabiah Padang.
2. Lingkungan kerja pada SMA Adabiah Padang yang kurang nyaman.
3. Terjadinya kekurangan pemahaman keberadaan dalam organisasi.
4. Penialain prestasi kerja guru belum mencapai predikat terbaik.
5. Belum tercapainya preastasi kerja pada organisasi karena disebabkan oleh kurangnya semangat kerja.
6. Adanya hambatan karena kurangnya semangat kerja sehingga menurunnya prestasi kerja.
7. Kurangnya kepuasan kerja karena kurangnya budaya organisasi pada organisasi.
8. Guru yang mempunyai semangat kerja dan prestasi kerja secara maksimal dengan adanya budaya oraganisasi.
9. Masih kurangnya lingkungan kerja pada organisasi.
10. Masih banyaknya guru yang datang tidak tepat waktu, sehingga tidak merasa percaya diri akan memulai pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka penulis membatasi dengan variabel bebasnya yaitu budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja (X2). Selanjutnya yang menjadi variabel terikatnya adalah prestasi kerja guru (Y) dan semangat kerja (Z) sebagai variabel intervening pada guru SMA Adabiah Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan beberapa masalah yang akan dilakukan penelitian diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja guru pada SMA Adabiah Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru pada guru SMA Adabiah Padang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru pada SMA Adabiah Padang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru pada guru SMA Adabiah Padang?
5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Guru pada pegawai SMA Adabiah Padang?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru dengan semangat kerja sebagai variable intervening pada SMA Adabiah Padang?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru dengan semangat kerja sebagai variable intervening pada guru SMA Adabiah Padang?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada SMA Adabiah Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada guru SMA Adabiah Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru pada SMA Adabiah Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru pada pegawai SMA Adabiah Padang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja guru Pada SMA Adabiah Padang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru dengan semangat kerja sebagai variable intervening pada SMA Adabiah Padang.

7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru dengan semangat kerja sebagai variable intervening pada guru SMA Adabiah Padang.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Dan juga 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 prestasi kerja guru melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada guru SMA Adabiah Padang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada SMA Adabiah Padang yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening bagi guru agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja guru dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.