

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju pada dekade 2010 menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia tersebut adalah pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki model pemberdayaan, kemampuan dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Model pemberdayaan, Kemampuan dan disiplin guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-undang yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki prestasi kerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan.

Menurut **(Sedarmayanti, 2016)** kinerja adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut (**Wahyudi, 2017**) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (**Siagian, 2016**) kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

SMA Negeri (SMAN) di kecamatan Pasaman merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri yang ada di provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di SMAN di Kecamatan pasaman ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas X sampai kelas XII. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMAN di Kecamatan Pasaman, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat kelulusan siswa pada PTN yang cukup rendah. Berikut data jumlah kelulusan siswa SMAN di Kecamatan Pasaman terdapat 2 sekolah yaitu SMAN 1 Pasaman dan SMAN 2 Pasaman. Berikut data pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh SMA Negeri Di Kecamatan Pasaman :

Tabel 1.1
Data Hasil Kinerja Pada SMA Negeri Di Kecamatan Pasaman
Selama Tahun 2016-2020

| Tahun | Jumlah siswa/siswi yang mengikuti UN | Siswa/siswi Lulus perguruan tinggi negeri | Persentase kelulusan (%) |
|--------------|---|--|---------------------------------|
| 2016 | 499 | 147 | 41,7% |
| 2017 | 475 | 170 | 44,8% |
| 2018 | 488 | 174 | 49,7% |
| 2019 | 495 | 152 | 43,4% |
| 2020 | 517 | 235 | 70,4% |

Sumber : SMA Negeri Di Kecamatan Pasaman, 2020

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja guru pada SMA Negeri Di Kecamatan Pasaman mengalami fluktuasi (turun-naik) pada tahun 2016 dengan jumlah siswa/siswi yang mengikuti UN 499 orang, Siswa/siswi Lulus perguruan tinggi negeri 147 dan persentase kelulusan 41,7% kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2017 dengan jumlah siswa/siswi yang mengikuti UN 475 orang, Siswa/siswi Lulus perguruan tinggi negeri 170 dan persentase kelulusan 44,8% dan kemudian mengalami peningkatan lagi tahun 2018 dengan jumlah siswa/siswi yang mengikuti UN 488 orang, Siswa/siswi Lulus perguruan tinggi negeri 174 dan persentase kelulusan 49,7% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2019 dengan jumlah siswa/siswi yang mengikuti UN 495 orang, Siswa/siswi Lulus perguruan tinggi negeri 152 dan

persentase kelulusan 43,4% dan mengalami kenaikan pada tahun 2020 dengan jumlah siswa/siswi yang mengikuti UN 517 orang, Siswa/siswi Lulus perguruan tinggi negeri 235 dan persentase kelulusan 70,4%. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang maksimal pada SMA Negeri Di Kecamatan Pasaman.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kinerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh budaya kerja, keterlibatan kerja dan motivasi kerja.

Menerut **(Wibowo, 2016)** Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Variabel budaya organisasi ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh **(Kenny, Yulianto, & Kurniawan, 2017)** menyatakan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh **(Fathonah & Utami, 2017)** menyatakan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

*According to research **Fahmi (2018)** the results of the analysis prove that word culture has partially and significant effect on employee performance in Berjaya Group.*

Menurut pendapat (**Yulia, 2018**) menyatakan bahwa Keterlibatan kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (**Bianca & Susihono, 2016**) menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (**Ekayadi, 2017**) menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

*According to research **Saleem (2019)** the results of the analysis prove that work involvement has partially and significant effect on employee performance in Media Prima Berhad.*

Menurut (**Afandi, 2016**) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Variabel motivasi kerja ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (**Lousiana & Pantius, 2016**) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (**Hadiwijaya, 2016**) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

According to research Majeed. N (2017) the results of the analysis prove that motivation has partially and significant effect on employee performance in pakistan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Budaya Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Negeri Di Kecamatan Pasaman.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja guru SMAN di Kecamatan Pasaman masih rendah.
2. Rendahnya budaya kerja guru dilingkungan SMAN di Kecamatan Pasaman.
3. Rendahnya keterlibatan kerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman.
4. Minimnya minat guru untuk meningkatkan motivasi kerja SMAN di Kecamatan Pasaman.

5. Kurangnya penyuluhan tentang budaya organisasi di SMAN di Kecamatan Pasaman.
6. Rendahnya kemampuan dan keterampilan (kompetensi) yang dimiliki oleh guru SMAN di Kecamatan Pasaman.
7. Masih tingginya tingkat stress kerja guru SMAN di Kecamatan Pasaman.
8. Kurangnya pengembangan kemampuan dan keterampilan guru di SMAN di Kecamatan Pasaman.
9. Kurangnya kesadaran guru untuk meningkatkan budaya disiplin SMAN di Kecamatan Pasaman.
10. Kinerja guru yang masih tergolong rendah di SMAN di Kecamatan Pasaman.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya kerja, keterlibatan kerja dan motivasi kerja variabel intervening, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pada SMAN di Kecamatan Pasaman ?
2. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada SMAN di Kecamatan Pasaman ?
3. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman ?
4. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman ?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman ?
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN di Kecamatan Pasaman ?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN di Kecamatan Pasaman ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pada SMAN di Kecamatan Pasaman
2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada SMAN di Kecamatan Pasaman
3. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman
4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN di Kecamatan Pasaman
6. Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN di Kecamatan Pasaman
7. Pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN di Kecamatan Pasaman

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi sekolah

Dapat dimanfaatkan oleh pihak sekolah SMAN di Kecamatan Pasaman, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh budaya kerja, keterlibatan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pelaksana pendidikan. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi sekolah untuk memperhatikan prestasi kerja guru sebagai garda terdepan pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.