

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan gerbang ilmu pengetahuan menuju pengembangan manusia yang seutuhnya, dimana pada era modern saat ini pendidikan sudah mengalami perubahan yang signifikan, mulai dari kurikulum pendidikan hingga waktu kegiatan organisasi dan belajar-mengajar. Pendidikan yang baik tercermin dari kualitas hasil anak didik yang berkompeten dan mempunyai ilmu yang mampu untuk bisa relevan dengan perkembangan era. Terwujudnya proses pendidikan pada sekolah yang efektif berbanding lurus dengan baiknya pekerjaan Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam organisasi sekolah yang ada. Terciptanya kondisi yang terstruktur haruslah ada pada organisasi sekolah guna tercapainya tujuan yang telah tercantum dalam visi dan misi organisasi pendidikan sekolah. Visi dan misi sekolah adalah gambaran dari harapan, cita – cita, serta impian dan upaya tentang bagaimana cara untuk mencapainya. Dalam hal tersebut peran guru sebagai pelaku utama organisasi sekolah sangat di harapkan mampu untuk menjadi tokoh utama terselenggaranya keberhasilan visi dan misi. Dalam Undang – Undang Republik Indonesia (2015) mendefinisikan Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, selain itu beban guru juga berkaitan dengan tugas – tugas yang diberikan organisasi formal sekolah dan tanggung jawab diri dalam menjalankan profesinya. Guru sebagai pelaku utama berjalannya organisasi

harus benar – benar menunjukkan kinerja yang optimal demi tercapainya hal tersebut.

Sasaran tugas utama sekolah yaitu peningkatan kualitas pada aspek kompetensi anak didik tidak cukup jika hanya bertumpu pada Proses Belajar Mengajar (PBM). Upaya dalam peningkatan kualitas pada ruang lingkup sekolah harus dimulai dari internal sekolah yaitu guru yang menjadi kunci berjalannya organisasi dan suksesnya proses belajar mengajar. Sekolah tentunya memiliki kerangka dasar organisasi berupa komponen – komponen yang berperilaku. Pemberian perhatian terhadap perilaku – perilaku yang terjadi pada organisasi menjadi penting dalam hal ini. Pembelajaran tentang organisasi serta dampaknya harus mencakup segala aspek, meliputi hubungan – hubungan yang terjadi dalam organisasi, mulai dari perilaku individu sampai perilaku kelompok yang ada dalam organisasi. Telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi diperlukan dengan memanfaatkan metode – metode dari disiplin ilmu pengetahuan yang menjadi dasar tolak ukur mengenai belum atau sudahnya organisasi pendidikan sekolah tersebut dalam tahap keadaan kinerja yang optimal. Seperti halnya pembahasan dan penerapan dari guna ilmu sosial yang berkaitan dengan perilaku, disiplin ilmu perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol atau menempatkan pelaku organisasi, menjelaskan tentang definisi berperilaku yang baik, serta memprediksikan situasi guna untuk tercapainya kinerja efektif dan keberhasilan kerja.

Ruang lingkup organisasi yang cerdas mempunyai karakteristik yang menjadi pedoman dalam perilaku beraktivitas dan menjadikannya makna bersama untuk di anut anggota organisasi. Perbedaan setiap karakteristik

pada organisasi – organisasi yang ada membuatnya mempunyai budaya organisasi yang berbeda pula.

Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:355) yaitu sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya, budaya yang dominan mengekspresikan nilai luhur yang di berikan oleh mayoritas anggotanya dan hal itu memberikan organisasi kepribadian yang berbeda. Budaya Organisasi adalah karakteristik yang menjadi pedoman dalam perilaku beraktivitas dan menjadikannya makna bersama untuk di anut anggota organisasi dalam berperilaku terhadap kerja.

Harapan yang di bangun budaya organisasi berupa pemahaman pelaku organisasi terhadap makna karakteristik dominan yang ada pada organisasi tempat mereka. Dalam wawancara yang telah dilakukan penulis dengan salah satu pelaku organisasi sekolah (wakil kepala sekolah) yaitu bapak Na'im, beliau berkata bahwa "Banyak yang perlu di evaluasi dalam pekerjaan yang telah dilakukan, dalam hal tersebut sekolah mengadakan pembinaan yang dilakukan setiap hari Senin, dan evaluasi setiap hari kamis untuk meninjau sejauh mana kegiatan dalam beberapa hari sebelumnya dan penanganan apabila terhadap permasalahan yang harus dilakukan". Hal tersebut membuktikan bahwa pentingnya budaya organisasi yang diciptakan yaitu budaya agenda rapat sekolah terhadap kinerja para guru.

Manajemen diri sendiri juga dirasa penting, salah satunya berkaitan dengan masalah mental manusia yang kadang tidak stabil, dorongan berupa masukan atau saran sangat berpengaruh untuk mengatasi hal tersebut. Dalam hal ini motivasi berperan dalam mengarahkan daya semangat yang ada pada diri pelaku organisasi agar mau kembali berusaha menyelesaikan kewajiban yang di bebannya, berantusias dalam mencari jawaban persoalan - persoalan, dan rasa percaya diri tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang menjadi tugasnya. Hal – hal yang di sengaja maupun tidak juga akan menentukan tentang kondisi kemauan diri, pentingnya motivasi diperlukan untuk menjaga diri agar selalu berkemauan mencapai kinerja yang optimal.

Sutrisno (2009:111) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah daya rasa yang berperan dalam mengarahkan semangat yang ada pada diri agar mau berusaha menyelesaikan kewajiban yang di bebannya, berantusias dalam mencari jawaban persoalan - persoalan, dan rasa percaya diri tinggi bahwa dia bisa menyelesaikan tanggung jawab yang menjadi tugasnya.

Rasa kebutuhan akan hasil perkerjaan menjadi salah satu contoh motivasi internal yang menjadi pendorong guru rela untuk melakukan usaha optimal dalam kinerja, sedangkan dorongan – dorongan semangat dari rekan kerja berupa ucapan maupun pemberian berbentuk fisik yang tentunya akan membuat semakin giat. Pentingnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pungging dalam data wawancara tercermin dari

termotivasinya para guru ketika melihat atasan yang aktif, “Kalau kita (guru - guru) melihat bapak Subandi (kepala sekolah) yang ikut terjun langsung menangani pekerjaan sekolah, kita jadi ikut terdorong untuk bertingkah seperti” ucap bapak Na'im (wakil kepala sekolah), para guru mempunyai rasa malu terhadap pimpinannya jika tidak giat dalam pekerjaannya dan terdorong untuk bekerja lebih seperti apa yang mereka lakukan.

Pandangan dan juga fokus dalam diri seorang guru harus tetap terjaga dalam situasi yang selalu positif. Dalam menjaga hal tersebut diperlukan adanya media - media yang berhubungan dengan aspek – aspek yang menjadikan kepuasan tersendiri saat melakukan pekerjaannya.

Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan rasa emosional diri yang berorientasi terhadap pekerjaannya berupa umpan balik fisik maupun non fisik yang di hasilkan dari evaluasi kerjanya.

Manusia yang suka dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kepuasan dengan nilai yang positif begitu juga sebaliknya guru yang tidak suka dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kepuasan dengan nilai yang negatif. Dalam penelitian yang di lakukan oleh Pratiwi Adhiati Kusumawardani (2016), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja” (Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta). Hasil dari penelitian ini membuktikan dan

memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Data tersebut membuktikan bahwa Guru mempunyai tingkat kepuasan yang mempengaruhi kinerja dan menyebabkan pengaruh juga terhadap fokus tercapainya tujuan organisasi.

Penjelasan sebelumnya membuktikan bahwa orientasi kinerja guru harus di tingkatan bukan dengan hanya melihat sesuatu yang tampak di mata (*tangible*), bahwasanya perhatian tersebut juga harus ada pada sesuatu yang tidak kelihatan (*intangible*) berhubungan dengan nilai, tradisi, norma, yang bermediakan dengan keakraban, kepercayaan, dan saling tanggung jawab antar pelaku.

Dalam DEPDIKNAS (2008:20) Kinerja menurut LAN adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja, menurut August W. Smith menjelaskan Kinerja sebagai *performance is output derives from processes, human otherwise* artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja guru merupakan pelaksanaan tanggung jawab berupa penyelesaian tugas – tugas yang dibeban dalam melakukan pekerjaan dimana hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan hasil yang sebaik mungkin di inginkan.

Guru mempunyai kriteria sendiri dalam mencapai kinerja yang baik, Setiap 1 tahun guru mempunyai evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan. Evaluasi penilaian guru dilakukan oleh kepala sekolah yang

diawasi pembina langsung dari Dinas Pendidikan. Hal tersebut juga membuktikan bahwa kinerja guru harus benar – benar dalam tingkat yang efektif guna mendapat penilaian atasan yang baik.



**PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

KABUPATEN MOJOKERTO
DINAS PENDIDIKAN

JANGKA WAKTU PENILAIAN
BULAN : 2 Januari s/d 31 Desember 2018

1.	YANG DINILAI	
	a. Nama	Drs. N A I M
	b. NIP	196504122008011010
	c. Pangkat, Golongan ruang, TMT	Penata Tk. I / III d / 1 April 2018
	d. Jabatan/Pekerjaan	Guru Muda
	e. Unit Organisasi	SMP Negeri 1 Pungging, Kab. Mojokerto
2.	PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	SUBANDI, S.Pd
	b. NIP	196910241997021001
	c. Pangkat, Golongan ruang, TMT	Pembina Tk. I / IV b / 1 April 2012
	d. Jabatan/Pekerjaan	Kepala Sekolah
	e. Unit Organisasi	SMP Negeri 1 Pungging, Kab. Mojokerto
3.	ATASAN PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	NANANG SUWANTORO, S.H.M.M
	b. NIP	19690928 199803 1 004
	c. Pangkat, Golongan ruang, TMT	Pembina / IV a
	d. Jabatan/Pekerjaan	Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan
	e. Unit Organisasi	Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto

Gambar 1.1 : Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil

Sumber : Dokumen SMP Negeri 1 Pungging

Data di atas membuktikan bahwa stabilitas orientasi kinerja yang baik pada setiap tahunnya harus selalu dijaga dengan memperhatikan berbagai

variabel yang mempengaruhi pada kinerja guru untuk menjaga baiknya performa dalam berjalannya organisasi sekolah.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja di SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto**”, dengan menggunakan variabel independen Budaya Organisasi (X1), variabel dependen Motivasi (X2), dan Kinerja (Y), serta variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui variabel intervening kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto?

5. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui variabel intervening kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja guru melalui variabel intervening kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja guru melalui variabel intervening kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Setelah menguraikan tujuan penelitian di atas, berikut manfaat penelitian yang akan di lakukan:

1. Manfaat Praktis

Bagi penulis, Penelitian ini merupakan penerapan dari apa yang penulis dapat di bangku perkuliahan berupa pemahaman teori ke dalam fenomena kondisi nyata. Dengan penelitian ini di harapkan penulis juga dapat memahami secara langsung mengenai fenomena budaya organisasi, motivasi, kepuasan terhadap kinerja yang ada dalam suatu organisasi pendidikan. Penulis juga berharap karya tulis ilmiah ini dapat memberikan informasi dan pemahaman keadaan pada sekolah tentang efektivitas budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto. Serta di harapkan mampu memberikan gambaran positif setelah penelitian ini dilakukan, karena organisasi pendidikan dapat melakukan evaluasi melalui hasil penelitian yang telah di dapat.

2. Manfaat Akademis

Bagi Pihak Universitas Islam Majapahit, Dapat digunakan sebagai dokumen rujukan ilmiah pada permasalahan yang sama atau sebagai sumbangan referensi yang memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM).