**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing. Mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kemudian menurut Sardiman (2006, p.125) “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”. Begitu besarnya peran guru dalam bidang pendidikan, sehingga profesionalisme seorang guru akan menentukan berhasil tidaknya proses pendidikan itu sendiri.

Guru haruslah menyadari bahwa kecenderungan masa depan semakin rumit dan kompleks yang mengharuskan pendidikan untuk mampu menyiapkan siswa dalam menghadapi dunia nyata. Menurut Sutrisno (2007, p.36) untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan saat ini, sangatlah penting dipikirkan persoalan tentang kualitas guru. Perbaikan kualitas sumber daya manusia ini dapat dilakukan di unit sekolah maupun teknik perekrutan guru yang diambil, antara lembaga pendidikan yang satu dan lembaga pendidikan lainnya bersaing dalam peningkatan mutu. Sekolah yang mampu bersaing adalah sekolah yang memiliki

keunggulan komparatif, baik dalam segi manajemen sumber daya manusia maupun proses pengelolaan input siswa sehingga menjadi output siswa yang dapat dihandalkan dan menghasilkan prestasi yang memuaskan.

Dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah sebagai wadah organisasi perlu memberi perhatian pada kepentingan dan keinginan dari guru. Guru yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi kinerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja guru berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya disekolah, dengan interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari rekan sesama guru, kepala sekolah, siswa, dan lingkungan sekolah lainnya. Torang (2013, p.74) mengatakan bahwa “kinerja (performance) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tercapai dengan baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja tersebut kurang baik.

Secara garis besar kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu secara internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi psikologi dari guru itu sendiri, seperti motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternalnya berkaitan dengan kondisi budaya organisasi. Faktor ini juga berlaku pada SMA 4 Negeri Kota Jambi, salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru. Pada prinsipnya penyelenggaraan pada pelayanan pendidikan yang baik dapat diukur dari kesediaan para tenaga pendidik untuk mempertanggung jawab kinerjanya.

Dalam menghadapi persaingan antara pengelola pendidikan yang sangat ketat saat ini, salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru adalah budaya organisasi atau budaya sekolah yang merupakan cerminan perilaku sehari-hari warga sekolah baik kepala sekolah, guru beserta staf maupun para peserta didik. Menurut Robbins dan Judge dalam Sunyoto dan Burhanudin (2015, p.148-149) budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Dalam Wibowo (2016) mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhii budaya organisasi, yaitu: 1) Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi, 2) Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi, 3) Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi angotanya melalui penciptaan budaya organisasi, 4) Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi. Dari pandangan masalah di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber budaya organisasi terutama dalam keyakinan, nilai-nilai, norma-norma, adaptasi dan integrasi internal.

Adapun pendapat Kadarisman (2012, p.278) mengemukakan “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Motivasi kerja guru dalam melakukan tugasnya penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan tugas, tidak mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi sekolah dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang di harapkan. Para tenaga pendidik akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila tenaga pendidik memiliki motivasi yang tinggi, maka tenaga pendidik akan memperlihatkan minatnya, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja tenaga pendidik meningkat. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya berkaitan dengan budaya organisasi.

Sebelum penelitian ini telah ada, beberapa penelitian telah melakukan penelitian dengan topik yang sama. Dalam penelitian Habeahan (2016) melakukan penelitian tentang “Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMPN 146 Jakarta Timur”. Pada Penelitian ini terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 54,30%, artinya budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan sumbangan atau saling terkait terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi yang kuat memberikan para guru suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi sekolah, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan. Apabila guru diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka setiap guru akan termotivasi dan semangat kerja guru untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti selama PLP di SMA Negeri 4 Kota Jambi dari tanggal 12 April – 12 Mei 2018 dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini ditemukan beberapa fenomena, yaitu: (1) masih adanya beberapa guru yang asal-asalan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat pada saat bel sudah berbunyi, beberapa guru masih duduk di ruang majelis guru untuk bercerita, (2) masih adanya beberapa guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sesuai dengan jumlah yang seharusnya. Contohnya, guru tidak mengisi buku batas sesuai dengan jumlah hari pelaksanaan pembelajaran, dan (3) masih adanya beberapa guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Contohnya, RPP yang seharusnya dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran hanya dikerjakan apabila akan di supervisi oleh pengawas atau kepala sekolah.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas terkait pentingnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya serta masih sangat terbatasnya laporan atau penelitian tentang hubungannya dengan kinera guru di SMA Negeri 4 Kota Jambi. Berdasarkan permasalahan di atas, mendorong penulis untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang “Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 4 Kota Jambi”.

**1.2 Batasan Penelitian**

Budaya organisasi yang diteliti adalah suatu sikap yang menggambarkan penafsiran dari nilai kehidupan dan nilai perilaku dalam organisasi yang meliputi; inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Motivasi kerja yang diteliti adalah dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi; motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Kinerja guru yang diteliti adalah kemampuan hasil pelaksanaan dari kerja guru dalam kurun waktu tertentu diukur dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang meliputi; prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja atau unjuk kerja.

Indikator dari masing-masing variabel yang dikaji tersebut semuanya dan dijadikan instrumen penelitian. Selanjutnya, dalam penelitian ini yang akan di survei adalah seluruh guru yang beralokasi di SMA Negeri 4 Kota Jambi.

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1.3.1 Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 4 Kota Jambi?

1.3.2 Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri 4 Kota Jambi?

1.3.3 Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Negeri 4 Kota Jambi.

**1.4 Tujuan Penelitian**

Dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1.4.1 Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 4 Kota Jambi.

1.4.2 Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri 4 Kota Jambi.

1.4.3 Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Kota Jambi.

**1.5 Manfaat Penelitian**

1.5.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam administrasi pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan data dan hasil penelitian ilmiah mengenai hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

**1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Kepala Sekolah, dalam menciptakan budaya sekolah yang baik dan dalam upaya pembinaan kinerja guru dapat ditingkatkan secara maksimal.
2. Bagi Guru, dapat dijadikan sebagai pedoman dan bahan acuan dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan alat evaluasi dan koreksi, terutama dikaitkan dengan hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.
4. Bagi Peneliti, dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini bisa dijadikan bahan literatur untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang dijadikan variabel dalam penelitian ini sehingga membuat penelitian selanjutnya lebih spesifik dengan variabel lain.

**1.6 Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti agar pembaca tidak salah persepsi dengan berbagai istilah yang sama tapi makna yang berbeda. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

**1.6.1 Budaya Organisasi (X1)**

Budaya organisasi yang dimaksud adalah suatu sikap yang menggambarkan penafsiran dari nilai kehidupan dan nilai perilaku dalam organisasi. Budaya organisasi yang ditunjukkan dengan indikator; (1) Inovasi dan mengambil risiki, (2) Perhatian pada rincian, (3) Orientasi hasil, (4) Orientasi orang, (5) Orientasi tim, (6) Agresivitas, dan (7) Stabilitas.

**1.6.2 Motivasi kerja (X2)**

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru ditunjukkan dengan indikator atau dimensi; (1) Motivasi intrinsik dan (2) Motivasi ekstrinsik.2

**1.6.3 Kinerja Guru (Y)**

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan hasil pelaksanaan dari kerja guru selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilakan. Kinerja guru ditunjukkan dengan indikator; (1) Prestasi kerja, (2) Pelaksanaan kerja, (3) Pencapaian kerja, dan (4) Hasil kerja atau unjuk kerja.