

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dalam pendidikan memang tidak dapat dilepaskan dari faktor seorang guru. Guru yang mempunyai kemampuan lebih baik dalam melakukan pengajaran akan lebih berhasil dalam mentransferkan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa. Melihat kondisi di atas, maka kinerja seorang guru menjadi faktor sentral yang harus diperhatikan. Menurut Sastrohadiwiryono (2002) kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Guru adalah manajer dalam proses pembelajaran. Tugas utamanya adalah mengajar, mendidik dan melatih peserta didik dalam mencapai kedewasaan. Kualitas pendidikan seorang guru sangat menentukan kualitas kerjanya, karena dalam proses pembelajaran/pendidikan gurulah yang banyak berhadapan langsung dengan siswa.

Akan tetapi, kondisi yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kualitas pendidikan masih memerlukan perhatian serius. Mencermati kondisi seperti ini tentu perlu menjadi perhatian dari semua pihak tentang faktor yang menyebabkan permasalahan tersebut. Hal ini dirasakan sangat perlu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Ahmadi *et al.*, 2013).

Salah satu faktor yang turut mempengaruhi keberhasilan peningkatan kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai positif dapat menunjukkan sebuah karakter dan akan dapat mewujudkan pendidikan

yang bermutu dan bermartabat. Pergeseran nilai dan budaya pada saat ini semakin kita rasakan dan ini semua merupakan efek dari transisi budaya, yaitu dari budaya tradesional kepada tradisi teknologi dan informasi atau yang sering diistilahkan dengan globalisasi (Jurman, 2014).

Berdasarkan atas hal tersebut, adanya budaya organisasi yang memiliki nilai dan norma-norma diharapkan mampu memfilter budaya yang semakin mengglobal tersebut. Budaya yang positif merupakan cerminan dan acuan personil dalam mewujudkan tujuan organisasi. Robbins sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai/karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian maka akan terbentuk suatu sistem nilai, kebiasaan, citra akademis, serta etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya, yang dapat mendorong adanya apresiasi diri terhadap peningkatan prestasi kerja yang objektif dan positif. Budaya positif merupakan daya dorong yang abstrak yang dapat menggerakkan orang-orang untuk melakukan aktivitas dan efektivitas kerja yang optimal dan memiliki peran dalam membentuk watak (perilaku) seseorang pada sebuah organisasi, termasuk organisasi sekolah (Jurman, 2014)

Di samping budaya organisasi, motivasi kerja juga tidak bisa diabaikan begitu saja untuk mencapai suatu keberhasilan karena motivasi merupakan unsur pendorong bagi seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh Sagita *et al.* (2018) bahwa salah satu peranan penting nilai-nilai di dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah melalui peningkatan motivasi. Hubungan kinerja yang maksimal

dengan budaya organisasi melalui motivasi tampak jelas dirasakan oleh organisasi yang memiliki filosofi/esensi nilai-nilai yang kuat baik dari sisi lingkungan internal maupun terhadap lingkungan eksternal organisasi. Bahkan Tika (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan.

Motivasi sangat penting bagi setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Motivasi dianggap penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Yuswani, 2016). Motivasi pegawai menurut Robbins (2008) dinyatakan sebagai proses yang ikut menentukan dan mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pada beberapa penelitian sebelumnya dikemukakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Ahmadi *et al.*, 2013 ; Wahyuni, 2015 ; Sagita *et al.*, 2018 ; Sugianingrat & Sarmawa, 2017). Motivasi kerja dapat difungsikan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja, seperti pada penelitian olehnya Wahyuni (2015) ; Sagita *et al.* (2018) dan Sugianingrat & Sarmawa (2017). Sementara pada penelitiannya oleh Ahmadi *et al.* (2013) mediasi motivasi kerja masih belum dapat menjadi perantara hubungan budaya organisasi terhadap kinerja.

SD Darul Ulum Surabaya sebagai salah satu lembaga pendidikan tentunya juga membutuhkan perbaikan dan evaluasi di dalam segala aspek agar dapat menjadi lembaga pendidikan yang memiliki reputasi bagus di kalangan masyarakat. Budaya organisasi sebagai kultur dari sekolah harus mendapatkan perhatian lebih

sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja terutama bagi para guru yang menjadi tumpuan utama keberhasilan pendidikan.

Mengacu pada latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian di bidang pendidikan untuk turut serta memberikan sedikit kontribusi untuk perkembangan pendidikan di Kota Surabaya khususnya dan membawa perbaikan pada dunia pendidikan secara nasional. Untuk itu peneliti mengajukan sebuah judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SD Darul Ulum Kota Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang permasalahan penelitian, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru SD Darul Ulum Surabaya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para guru SD Darul Ulum Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru SD Darul Ulum Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja guru melalui motivasi kerja para guru SD Darul Ulum Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan yang ingin diketahui pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja para guru SD Darul Ulum Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja para guru SD Darul Ulum Surabaya.
3. Untuk menguji pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja para guru SD Darul Ulum Surabaya.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi pada kinerja guru melalui motivasi kerja para guru SD Darul Ulum Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan bisa didapatkan dengan adanya penelitian ini, antara lain:

a. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkuat teori pada bidang pengelolaan jasa pendidikan khususnya yang terkait dengan penerapan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru.

b. Aspek Ilmu Pengetahuan

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran informasi kepada para guru mengenai implementasi faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di sekolah untuk menghasilkan kinerja pengajaran yang lebih baik kepada para siswa.

c. Aspek Praktis

a) Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan dasar bagi manajemen di sekolah untuk mengambil dan mengevaluasi faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan kinerja guru dan kinerja sekolah yang lebih maju.

b) Bagi pemerintah daerah

Melalui penelitian ini pemerintah daerah khususnya dinas pendidikan dalam mengambil langkah-langkah strategis untuk pembinaan kepada instansi sekolah agar dapat menyelenggarakan materi pengajaran yang lebih baik.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi untuk pengembangan karya ilmiah yang meneliti permasalahan-permasalahan dalam manajemen pendidikan di sekolah sehingga penelitian di bidang pendidikan dapat lebih berkualitas.