

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.

Salah satu faktor yang penting serta berpengaruh dalam tercapainya tujuan serta keberhasilan sebuah organisasi adalah komponen sumber daya manusia yang berada didalam lingkaran tersebut, sangat penting untuk sebuah organisasi agar terus meningkatkan pemahaman serta kemampuan pada seluruh sumber daya manusia yang berada pada jantung organisasi, karena akan sangat berpengaruh pada cepat atau lambatnya tercapainya tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia termasuk suatu modal dan berperan penting dalam tetap menjaga keutuhan berorganisasi guna akan mempermudah untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan sebelumnya dengan pemberataan tugas sesuai dengan kemampuan individual sumber daya yang ada sehingga dapat dicapai dengan lebih efektif serta efisien.

Dalam ranah pendidikan, memiliki sumber daya manusia yang baik adalah ujung tombak sebuah bangsa dalam mencetak generasi penerus yang kompeten demi kemajuan sebuah bangsa. Pendidikan adalah investasi masa depan bagi setiap bangsa, karena negara yang maju dapat dilihat dari kualitas pendidikannya dalam mencetak penerus yang lebih kompetitif dari generasi sebelumnya. Pendidikan pada rana ini harus mendapatkan perhatian yang maksimal karena peran pendidikan adalah untuk membangun kualitas sumber daya manusia dan dapat membuat tumbuhnya ilmu pengetahuan serta teknologi. Guru termasuk ujung tombak sebagai penentu faktor tinggi atau rendahnya tingkat pendidikan disebuah bangsa Aprisal dkk. dalam Kurniawan dkk.(2018:3) menyatakan bahwa

guru merupakan sebuah pelaksana, perencana, serta eksekutor pembelajaran pada siswa didik, sedangkan siswa didik adalah sebagai subjek yang terlibat dalam proses tercapainya sumber daya yang kompeten didunia pendidikan.

Untuk mencapai kinerja yang baik bagi guru maka diperlukan faktor-faktor tertentu guna mendapatkan dorong hasil kinerja yang maksimal. Kinerja guru adalah suatu keberhasilan atas terlaksanakannya tugas pembelajaran yang baik serta benar, maka dari itu dapat mengasikkan generasi siswa yang kompetitif, beriman, berilmu, serta beramal (Sopandi, 2019:123). Mengingat pengaruh dan perantara yang berkaitan dalam keberhasilan seorang guru maka penting dalam mencari faktor apa yang bisa berpengaruh pada kualitas kerja guru. Karena banyak berbagai faktor yang bisa memengaruhi kualitas kerja guru, maka dari itu diambil sebagian faktor-faktor yang memungkinkan akan mempengaruhi dan dapat membantu melaksanakan tugasnya diantaranya adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi guru itu sendiri.

Mengingat manusia adalah makhluk sosial maka tidak akan mungkin manusia akan hidup secara individu dalam menjalankan serba serbi kehidupan. Adanya organisasi adalah salah satu contoh suatu wadah untuk seseorang melakukan interaksi sosial, dalam sebuah organisasi tentu terdapat sebuah budaya yang melekat yang akan menjadikannya sebuah ciri khas pada organisasi tersebut. Selain itu budaya organisasi atau yang dikenal juga sebagai *organizational culture* adalah kumpulan dari beberapa tradisi, prinsip, nilai, serta perilaku kerja yang diikuti oleh seluruh anggota yang dapat mempengaruhi tindakan serta perilaku pada para anggota lainnya. Demikian juga pada organisasi yang ada dilingkungan pendidikan atau sekolah, tentunya juga memiliki budaya sendiri sebagai pembeda dengan sekolah lain. Budaya organisasi yang sangat melekat

akan mempermudah tercapainya tujuan pada organisasi, sedangkan budaya organisasi yang rendah dapat menghambat tercapainya tujuan pada organisasi (Febriantina, 2018:124).

Lingkungan kerja adalah suatu yang berada disekeliling area kerja baik berupa fisik ataupun non fisik, sedangkan lingkungan kerja menurut Alex s. dalam Hutagaluang (2018:204) menyatakan bahwa seluruh sesuatu yang berada pada sekitar area kerja serta dapat mempengaruhi konsentrasinya saat berkerja yang telah dibebankan, dari penjelasan tersebut bisa didapatkan sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saat berada dilingkungan kerja. Secara mendasar lingkungan kerja terbelah jadi dua karakteristik yakni lingkungan fisik serta non fisik, adapun contoh dari pembagian lingkungan kerja secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, suara bising, suhu udara, kebersihan, keamanan dan ruang gerak. Berikutnya lingkungan kerja non fisik seperti hubungan komunikasi, kerja sama antar kelompok, struktur kerja, dukungan dan perhatian dari pemimpin, serta tanggung jawab kerja (Sedarmayati dalam Bakti, 2021:43). Maka dapat disimpulkan jika lingkungan kerja adalah suatu hal yang bisa mempengaruhi kinerja orang tidak terkecuali juga guru yang dapat dipengaruhi secara fisik maupun non fisik dari lingkungan sekolah.

Kompetensi guru sangat diperlukan dalam menunjang keberhasilan sebuah pendidikan, maka dari itu diperlukan seorang tenaga pengajar yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang tinggi dan profesional serta memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih pada bidangnya. Menurut Majid dalam Rahmawati & Suyatno (2020) berpendapat bahwa kompetensi guru yang tinggi akan menunjukkan kualitas mengajar yang dimiliki oleh guru. Kompetensi yang

dimaksud bisa berupa pengetahuan, penguasaan, pengalaman, dan profesionalitas dalam menunaikan fungsinya sebagai seorang guru. Menurut Kepmendinas No.045/U/2002 “Kompetensi merupakan sekumpulan teknis atas tindakan yang besar tanggung jawab dan kecerdasan yang dimiliki seseorang sebagai faktor penentu guna bisa dikatakan mampu oleh masyarakat atas tugas-tugasnya dibidang tersebut” dari hal tersebut kompetensi bisa dikatakan sebuah pengetahuan serta kemampuan yang ada pada seseorang dalam hal tertentu. Dalam ketentuan Permendiiknas No. 16 Tahun 2007 mengenai takaran minimal bidang akademik serta kompetensi pada guru terdiri atas beberapa bagian utama yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik : Kemampuan guru yang berhubungan dengan pengetahuan materi, kemampuan dalam pembelajaran dikelas, perencanaan dalam melakukan pembelajaran, penilaian hasil belajar siswa, dan pengembangan potensi siswa.
- b. Kompetensi Kepribadian : Kepribadian yang baik, dewasa, stabil, inspiratif, berwibawa, serta menjadi contoh yang berakhlak mulia terhadap siswa.
- c. Kompetensi Sosial : Kemampuan berinteraksi dengan siswa, wali siswa, serta orang yang berada disekitarnya.
- d. Kompetensi Profesional : Kemampuan teoritik dan praktik pada proses pembelajaran, pemanfaatan teknologi dan informasi, penguasaan materi, peningkatkan kinerja keprofesionalan serta komitmen pengabdian pada masyarakat.

Berdasarkan penemuan awal saat observasi di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan tercatat bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang ada disana sudah cukup bagus yang dibuktikan dengan prestasi yang dicapai serta

banyaknya siswa yang tertarik untuk menempuh pendidikan disana, namun disekolahan tersebut juga terdapat sebuah kekhawatiran khususnya pada tenaga pengajar yang dikhawatirkan dapat mempengaruhi kualitas kinerjanya sebagai guru disekolahan tersebut, adapun identifikasi hal tersebut yang dapat mengganggu kinerja guru yaitu seorang guru tidak hanya berfokus pada satu profesi saja, melainkan guru juga memiliki profesi lain diluar sebagai menjadi guru, bisa jadi guru juga memiliki usaha atau jasa lainnya sebagai penompang kebutuhan hidup yang mana hal tersebut bisa jadi disebabkan karena pendapatan yang ia raih sebagai guru kurang menutup kebutuhan yang ia jalani. Tercatat pada data angket yang penulis dapatkan mengenai guru yang memiliki profesi selain menjadi guru sejumlah 38 orang dari 54 orang guru yang ada, atau setara dengan 70,3% populasi guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan yang memiliki pekerjaan sampingan. Meskipun hal tersebut merupakan profesi sampingan namun hal tersebut juga dapat berpotensi mengganggu konsentrasi atau totalitas dalam kinerjanya sebagai guru disekolah, jika tidak dapat membagi waktunya secara bijak dan fokus atas tanggung jawabnya saat itu maka akan berdampak pada kualitas kinerja yang ia miliki. Dalam mencapai keberhasilan organisasi, tidak bisa semata-mata menentukan dengan melakukan sebuah perubahan organisasi saja, namun faktor lain yang paling menonjol ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia dapat mentransformasi kemampuan serta pengetahuannya yang dapat mendukung kemajuan organisasi.

Bedasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa guru disekolahan tersebut yang memiliki profesi lain selain menjadi guru, dapat disimpulkan bahwa faktor tersebut disebabkan oleh kebutuhan keluarga yang terus meningkat, harga komoditi yang terus naik, atau bahkan tuntutan pola hidup

saat ini. Faktor lain yang melandasi seorang guru untuk memiliki profesi lain ialah adanya peluang usaha yang ia dapat lakukan dari sela-sela waktu yang ada serta keahlian yang dimiliki guru untuk mengambil peluang tersebut. Beberapa usaha yang dijadikan sebagai penghasilan sampingan oleh guru yang berada di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan seperti bercocok tanam, budidaya ikan air tawar, berternak unggas, penyedia bahan pokok, jual beli elektronik dan otomotif, dan lain sebagainya. Serta beberapa jasa lainnya seperti jasa bimbingan belajar atau les privat, jasa salon perawatan rambut, dan lain-lain.

Dari informasi yang didapat melalui angket yang dibagikan pada guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan diketahui beberapa usaha yang dilakukan oleh guru sebagai sampingan ialah berupa berjualan kebutuhan pokok masyarakat, mengajar disekolahan lain khususnya madrasah diniyah, budidaya unggas atau ikan, jasa les privat atau bimbingan, dan beberapa pekerjaan lainnya. Dari penjelasan sebagian guru tidak memiliki profesi lain selain menjadi guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan melalui wawancara yang penulis lakukan dapat disimpulkan dikarenakan bahwa selain upah yang didapatkan sudah cukup, penghasilan yang didapatkan juga bersumber dari pasangannya (baik suami atau istri) yang juga memiliki sumber penghasilan yang berbeda. Dari fenomena yang ada maka dirasa sangat penting untuk melakukan evaluasi kinerja guru agar dapat mengetahui kualitas kinerja sebenarnya untuk mencapai hasil optimal dalam meraih tujuan organisasi karena dikhawatirkan akan mengganggu konsentrasinya sebagai guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis berminat mengarang penelitian serta kajian yang lebih dalam lagi di SMP negeri 1 Pademawu Pamekasan khususnya pada sektor tenaga pengajar atau guru disekolahan tersebut yang beralamat di Jl.

Raya Pademawu Barat No. 10, Ds. Karangdalam, Kec. Pademawu, Kab. Pamekasan, dengan penelitian ilmiah dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan”.

1.2 Rumusan masalah.

Sumber daya manusia yang baik dan benar adalah ujung dari sebuah keberhasilan dalam visi dan misi organisasi, maka dirasa penting sekali pada organisasi untuk mengetahui tingkat sumber daya manusianya pada jantung organisasi. Dari penjabaran penulis di atas diharapkan dapat mengetahui besar kecilnya kualitas kinerja sumber daya yang ada pada sebuah organisasi, lebih tepatnya di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan. Untuk mengetahui hal tersebut diduga faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi guru dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan. Pada keterangan tersebut dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan?
2. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan?
3. Apakah Kompetensi Guru dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan?
4. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Guru secara simultan dapat berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan?

5. Manakah yang memiliki pengaruh paling dominan diantara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Guru dalam mempengaruhi Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan?

1.3 Tujuan penelitian.

Penelitian berikut mempunyai tujuan serta maksud untuk mengetahui dengan mendalam dengan bukti-bukti yang terkumpul mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pademawu pamekasan. Berdasarkan pemaparan diatas maka maksud serta tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial dengan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial dengan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Guru secara parsial dengan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Guru secara simultan dengan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan.
5. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian.

Bedasarkan dari hasil penemuan yang ada, sangat diharapkan penelitian ini bisa membawakan manfaat pada beberapa pihak dengan tiga aspek khusus,

yaitu aspek akademis, aspek pengembangan ilmu pengetahuan, dan aspek praktis. Antara lain adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis.

Pada aspek ini diharapkan bisa memberi ilmu pengetahuan yang baru bagi peneliti, dan dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya serta dapat menjadi perbandingan jika sesuai dengan objek atau sifat yang hendak diteliti, dan juga memberikan pengetahuan secara khusus dengan bukti serta data terlampir dari hasil penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Pada aspek ini juga diharapkan bisa membawakan manfaat pada yang memerlukan informasi terkait pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan baik pada pihak yang hendak melakukan penelitian berikutnya atau yang lainnya.

3. Aspek Praktis.

Pada aspek ini juga diharapkan membawa manfaat manfaat bagi pengelola yayasan SMP Negeri 1 Pademawu Pamekasan untuk dijadikan sebagai sumber informasi atas keadaan sumber daya manusia yang telah tergabung dalam organisasi, sehingga dapat menjadi masukan dan bahan koreksi untuk membenahi kinerja sumber daya yang ada. Serta berlaku juga untuk peneliti berikutnya yang memiliki kesamaan objek dimasa mendatang.