

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [1]. Organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berkembang.

Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia khususnya dalam pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan terus-menerus secara berkelanjutan. Pendidikan ialah investasi masa depan. Negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Guru yang profesional harus memiliki ketanggapan yang bijaksana supaya dapat menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan yang ingin berkembang, harus memperhatikan guru dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas.

Kinerja guru sangat penting dalam melaksanakan program pendidikan nasional. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari rasa puas atau senang terhadap profesinya. Agar proses pendidikan terlaksana dengan baik dan tujuan dapat tercapai, maka suatu organisasi harus memperhatikan kinerja para guru. Untuk itu, institusi sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja guru seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

SMK Multi Karya adalah salah satu sekolah kejuruan yang berada di Sumatera Utara tepatnya di Jl. STM No.10 Medan. Terdapat 8 pilihan jurusan seperti Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Rekayasa Perangkat Lunak, Multimedia, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Teknik Bisnis Sepeda Motor, Teknik Pemesinan, Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, dan Akuntansi dan Lembaga Keuangan. Atas dasar keinginan untuk menjembatani dunia pendidikan usaha atau industri dalam mendidik anak bangsa agar mampu dalam membangun negara. Perlahan SMK Multi karya mengalami kemajuan. Kemajuan yang menonjol adalah meningkatnya kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya di SMK Multi Karya. Pencapaian kemajuan tersebut merupakan hasil kerja keras seluruh unsur yang berada di SMK Multi Karya salah satunya ialah kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [2]. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja sangat penting terhadap kinerja guru di sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru sekolah harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat guru menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Berdasarkan wawancara penulis terhadap guru, fenomena yang terjadi di SMK Multi Karya dari lingkungan fisik dapat dilihat dari fasilitas yang digunakan seperti setiap ruangan sudah dilengkapi dengan penyejuk ruangan *Air Conditioner* (AC), dilengkapi dengan *Closed Circuit Television* (CCTV). Selama situasi pandemi Covid-19 ini sekolah membantu siswa untuk mengikuti pembelajaran online dengan

memberikan kuota internet sebanyak 10gb per bulan kepada setiap siswa. Pada saat situasi pandemi covid-19 seperti ini guru selalu datang ke sekolah untuk melaksanakan tugasnya, sedangkan siswa belajar secara virtual dengan menggunakan *e-learning*. Setiap guru diwajibkan membuat video pembelajaran interaktif yang akan di upload di *e-learning* atau youtube channel sekolah sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Minimnya jumlah kamera yang disediakan sekolah membuat guru harus bergantian dalam melakukan proses syuting pembuatan materi interaktif, hal ini membuat guru merasa belum optimal dalam mengerjakan tugasnya dan akan memerlukan waktu yang cukup lama untuk bergantian menggunakan kamera tersebut. Terdapat pula beberapa ruangan guru yang sedikit gerah yang disebabkan oleh temperatur *Air Conditioner* (AC) yang kurang stabil membuat guru kurang nyaman berada di dalam ruangan.

SMK Multi Karya juga menerapkan peraturan larangan merokok di lingkungan sekolah sehingga para guru dan murid tidak merasa terganggu. Selain itu sekolah juga memperhatikan keamanan dan protokol kesehatan terhadap guru maupun tamu yang memasuki lingkungan sekolah seperti satpam yang selalu mendata tamu yang datang ke sekolah. Fenomena non fisik di SMK Multi Karya terjadi disebabkan kurangnya komunikasi antara guru dengan kepala sekolah maupun guru dengan guru sehingga dapat mengakibatkan kesalahpahaman dalam menjalankan tugas yang diberikan maupun tugas yang dijalankan. Padahal kerjasama yang baik antara guru dapat menjadi pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [3]. Namun pada penelitian lainnya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [4].

Faktor lainnya yang juga bagian dari bentuk eksistensi guru (pendidik) dalam melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru tergantung pada seberapa besar motivasi tersebut dipengaruhi oleh dimensi internal dan dimensi eksternal.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja [5]. Apabila motivasi kerja guru menurun tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat terlaksana dengan baik. Hal ini akan berdampak terhadap kelancaran proses belajar mengajar, motivasi kerja guru memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam mengoptimalkan kinerja guru pada SMK Multi Karya dibutuhkan dukungan dari pihak sekolah.

Motivasi ekstrinsik yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja baik ialah dengan memberikan tambahan waktu jumlah jam mengajar kepada guru sehingga mempengaruhi jumlah gaji yang ditentukan berdasarkan jam mengajar. Guru yang memiliki kinerja yang baik juga akan dipilih menjadi wali kelas dan guru tetap Yayasan sehingga sekolah akan memberikan tambahan gaji kepada guru yang menjabat pada posisi tersebut.

Berdasarkan wawancara penulis dengan guru selama situasi pandemi Covid-19 ini ada kendala dalam mengajar, hal itu dapat disebabkan karena kegiatan belajar jarak jauh yang dilakukan dan sekolah harus meminimalkan pembelajaran praktik dan teori yang seharusnya 1 les adalah 45 menit menjadi 35 menit per les, sedangkan real praktik hanya dilakukan 2 kali dalam sebulan secara bertahap. Dalam situasi seperti ini pun siswa kurang aktif dalam bertanya maupun mengerjakan tugas secara virtual, hal ini membuat guru kurang bersemangat dalam mengajar dan kurang puas dengan keberhasilannya dalam mengajar jarak jauh yang diterapkan. Pemberian motivasi yang tepat akan menjadikan guru terdorong atau lebih bersemangat dalam bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [6]. Namun pada penelitian lainnya motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [5].

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi [7]. Budaya organisasi mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, cara, kebiasaan, perilaku dan ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik di dalam suatu

organisasi pendidikan khususnya sekolah harus dijaga karena kinerja guru akan meningkat dengan adanya pembentukan budaya yang kuat dari suatu organisasi pendidikan. Budaya organisasi dianggap penting karena akan menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi sekolah. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada guru untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang dijalankan SMK Multi Karya biasanya selalu dilaksanakannya upacara bendera setiap hari Senin guru dan murid wajib mengikutinya, setiap memulai pelajaran biasanya dilakukan *ice breaking* agar siswa rileks dalam mengikuti pelajaran. Dan setiap setahun sekali SMK Multi Karya akan mengadakan pertunjukan bakat seperti pemilihan jaka dan dara. Namun selama pandemi covid-19 ini kebiasaan tersebut tidak dilakukan dikarenakan saat ini pembelajaran dilakukan secara *virtual*. Budaya organisasi yang tetap dilakukan selama pandemi covid-19 seperti ini guru selalu datang kesekolah dengan tetap menggunakan seragam seperti biasanya setiap hari Senin guru harus mengenakan seragam berwarna biru dongker, setiap hari Selasa guru wanita memakai seragam berwarna hijau dan guru laki-laki seragam kemeja berwarna kuning, hari Rabu guru memakai seragam semi formal, hari Kamis dan Jumat guru memakai seragam batik dan pada hari Sabtu guru mengenakan pakaian bebas atau tidak formal. Selain itu tetap diadakan rapat bagi seluruh guru setiap seminggu sekali untuk mengingatkan kembali tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing guru. Budaya Organisasi ini dilakukan untuk menjadikan anggota organisasi menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak, dan diterapkannya budaya organisasi di SMK Multi Karya untuk membudayakan sikap ramah tamah antara sesama di lingkungan sekolah SMK Multi Karya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [8]. Namun pada penelitian lainnya budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru [9].

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan ?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan ?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan:

1. Variabel Terikat:

Y : Kinerja Guru

2. Variabel Bebas:

(X<sub>1</sub>) : Lingkungan Kerja

(X<sub>2</sub>) : Motivasi Kerja

(X<sub>3</sub>) : Budaya Organisasi

3. Objek Penelitian : Guru SMK Multi Karya Medan

4. Periode Pengamatan : Penelitian ini adalah tahun 2020

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Multi Karya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Multi Karya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Multi Karya.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian berhubungan dengan Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan referensi kepada pihak SMK Multi Karya Medan dalam merumuskan strategi atau keputusan yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja guru SMK Multi Karya Medan.

### **1.6 Originalitas**

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Jazuli Mukhtar pada tahun 2018 yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Assalam Depok” [3]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Dari segi variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel bebas Budaya Organisasi. Sekolah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal [8]. Alasan penulis menambahkan variabel Budaya Organisasi karena budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Budaya organisasi ini diharapkan mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi.

2. Objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya pada SMK Assalam Depok sedangkan penelitian ini dilakukan pada SMK Multi Karya Medan.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL