

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dan bermutu dalam era globalisasi yang terus berlangsung dan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [1]. Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran, pengetahuan, keterampilan dan kreatifitas peserta didik agar memiliki pemahaman terhadap sesuatu yang membuatnya menjadi seseorang yang kritis dalam berpikir. Pendidikan dituntut agar dapat mengoptimalkan kinerja guru sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih para siswa, guru merupakan agen perubahan sosial yang mengubah pola pikir, sikap dan perilaku manusia menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat, dan lebih mandiri. Guru juga sebagai komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang bermutu. Sekolah SMA Negeri 8 Medan terletak di Jalan Sampali No. 23 Pandau Hulu II, Kecamatan Medan Area, yaitu sekolah menengah atas yang memiliki 2 Jurusan sebagai berikut : Pertama, Jurusan IPA yang berfokus pada ilmu pengetahuan alam dan yang Kedua Jurusan IPS yang berfokus pada ilmu pengetahuan sosial. SMA Negeri 8 Medan siswanya tidak hanya berprestasi pada bidang akademik namun juga pada prestasi non-akademik seperti ekstrakurikuler yang telah banyak diakui masyarakat di kota Medan. Dan Sekolah SMA Negeri 8 Medan juga setiap tahunnya mengikuti olimpiade yang diadakan oleh dinas pendidikan juga universitas di kota medan dan sering mendapatkan gelar juara setiap tahunnya baik pada bidang akademik maupun non-akademik. Oleh sebab itu para guru dituntut aktif dalam mengajar siswa/siswi mereka agar terus berkarya di sekolah maupun diluar sekolah. Karena guru berperan melaksanakan seluruh fungsi profesionalnya secara

efektif dan efisien, baik dari kepentingan pendidikan nasional maupun tugas fungsional. Oleh sebab itu, pendidikan dan pengajaran dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan didukung oleh para guru yang mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi [2]. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya adalah kinerja. Secara sederhana kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kinerja terdapat standar tersebut maka dapat dikatakan bahwa prestasi orang tersebut baik, berkaitan dengan kinerja guru, maka seharusnya kinerja guru lebih dioptimalkan dalam hal kemampuan penguasaan materi dan kelas, kesungguhan dalam mengajar, dan penyampaian materi kepada murid untuk meningkatkan kualitas lulusan yang akan berdampak pada perbaikan sumber daya manusia nantinya. Kinerja guru juga dapat dikatakan baik apabila seorang guru bekerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan peraturan sekolah. Namun demikian, kinerja guru berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa guru di SMA Negeri 8 Medan bahwa guru mempersiapkan perencanaan pembelajaran sebelum guru mengajarkan materi pembelajaran kepada siswa di ruangan kelas, namun metode tersebut tidak diterapkan oleh semua guru di SMA Negeri 8 Medan, ada beberapa guru yang tidak membuat rencana pembelajaran sebelum mengajarkan materi. Selain rencana pembelajaran tersebut guru juga menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga sehingga proses belajar mengajar tidak terasa membosankan bagi siswa, guru juga melakukan evaluasi kepada siswa pada saat materi yang diajarkan sudah selesai sehingga guru dapat mengetahui sejauh mana kemampuan siswa dalam memahami pembelajaran yang diajarkan guru dan guru juga dapat mengevaluasi sendiri apakah kinerjanya sudah baik atau tidak, dengan adanya kemajuan teknologi saat ini guru juga memanfaatkannya seoptimal mungkin untuk memberikan pembelajaran yang dilakukan secara daring atau online, namun ada juga beberapa

guru yang kesulitan menjalankannya karena tidak terlalu memahami penggunaan teknologi saat ini terutama pada guru yang sudah berumur 50 ke atas sehingga proses belajar mengajar juga menjadi terganggu dan tidak kondusif .

Lingkungan secara umum diartikan sebagai kesatuan ruang dengan segala benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi kelangsungan prikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya [3]. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa guru pengajar bahwa lingkungan Sekolah SMA Negeri 8 dimana ruangan kantor guru belum dilengkapi dengan pendingin ruangan, hanya menggunakan kipas angin, begitu juga dengan ruangan praktek, juga pada ruangan teori masih menggunakan kipas angin dan sebagian besar kipas angin yang digunakan juga sudah banyak yang tidak berfungsi dengan baik menyebabkan keadaan ruangan menjadi panas sehingga proses belajar mengajar tidak berjalan kondusif. Namun ada juga ruangan kelas yang tidak menggunakan kipas sama sekali.

Selain itu ruang belajar di Sekolah SMA Negeri 8 Medan terdapat 27 ruangan kelas dengan 3 lantai, kondisi ruangan yang disediakan terlalu jauh menyebabkan guru malas masuk karena harus naik tangga apalagi bagi guru yang usianya sudah menginjak 50 tahun keatas, sehingga pembelajaran kurang kondusif. Terdapat juga beberapa ruangan praktek yang kurang pencahayaan lampu sehingga terlihat tidak nyaman. Dan ruang kantor guru umum yang terlalu padat hanya dengan berukuran 11m x 9m membuat susunan meja terlalu rapat sehingga guru tidak leluasa dalam beraktifitas dikarenakan jumlah guru terdapat 64 orang di dalam kantor tersebut. SMA Negeri 8 Medan juga memiliki lapangan yang sempit sehingga mengharuskan kegiatan upacara penaikan bendera merah putih harus dilakukan di aula yang membuat para guru dan siswa harus berdesak-desakan pada saat upacara dilaksanakan. SMA Negeri 8 Medan juga tidak menyediakan parkir sepeda motor maupun mobil untuk seluruh guru dan siswa sehingga guru dan siswa terpaksa memarkir sepeda motor dan mobil di pinggir jalan sekolah yang membuat lokasi di

sekitar sekolah terasa semakin sempit. Di Sekolah SMA Negeri 8 Medan para guru juga memiliki hubungan harmonis dengan pimpinan (Kepala Sekolah), antar sesama pegawai maupun staff yang berada di sekolah tersebut tetapi tidak sedikit juga antar guru yang masih *miscommunication* dalam menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan di sekolah tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [4]. Penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [5].

Selain lingkungan kerja, sekolah juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi guru dalam bekerja agar guru selalu termotivasi dan fokus pada tujuan organisasi. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [6]. Motivasi seseorang dapat timbul dari pengaruh luar dirinya yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi ini muncul karena adanya perasaan ingin mendapatkan pujian, pengakuan dan penghargaan dari lingkungan kerjanya. Dorongan dari luar tersebut akan memotivasi seseorang agar keinginan mereka tercapai, sehingga motivasi ekstrinsik ini lebih banyak hasilnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi seseorang juga dapat timbul dari dalam lingkungan internal disebut dengan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan karena keinginan akan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan misi suatu organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di SMA Negeri 8 Medan, motivasi ekstrinsik yang diberikan SMA Negeri 8 Medan kepada guru yang memiliki kinerja baik ialah pemberian *reward* atau penghargaan kepada guru yang berhasil membimbing dan mengikutsertakan murid dalam suatu kompetisi yang menorehkan prestasi baik dalam bidang akademik maupun nonakademik, pihak sekolah akan memberikan apresiasi dalam bentuk materi maupun piagam penghargaan kepada guru yang berhasil mengharumkan nama sekolah tersebut. Guru yang memiliki kinerja baik juga akan dijadikan sebagai wakil kepala sekolah atau menjadi wali kelas murid. Sekolah akan memberikan tambahan gaji kepada guru

yang menjabat sebagai wakil kepala sekolah maupun wali kelas murid. Pada hari besar seperti idul fitri, hari natal, dan hari besar lainnya sekolah akan memberikan THR kepada guru, selain itu sekolah juga mendukung guru untuk melakukan sertifikasi agar guru memiliki sertifikat pendidik sebagai bukti standar keprofesionalan dalam mengajar, juga untuk meningkatkan kesejahteraan para guru. Namun sekolah juga akan memberikan sanksi berupa teguran langsung dari kepala sekolah, penundaan pemberian hak guru, dan penurunan jabatan apabila guru melanggar aturan atau tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi intrinsik yang dimiliki guru SMA Negeri 8 Medan adalah keinginan akan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan sekolah. Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan guru dan tujuan sekolah secara menyeluruh dan bersama-sama. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [7]. Penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [8].

Faktor selanjutnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota akan berperilaku sesuai budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya [9]. Budaya organisasi juga dapat disimpulkan sebagai nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu [10]. Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di sekolah SMA Negeri 8 Medan setiap upacara bendera pada hari senin bagi para guru wajib menggunakan baju dinas dan seluruh siswa wajib menggunakan baju putih abu-abu, setiap guru juga diwajibkan untuk mengikuti upacara dengan tujuan agar kepala

sekolah dapat memberikan arahan dan motivasi dalam bentuk dukungan kepada setiap guru yang ada. Namun ada juga beberapa guru yang melanggar dan tidak mengikuti upacara sebab tidak adanya sanksi tegas dari pihak sekolah. Di hari rabu para guru wajib menggunakan baju putih polos, dan dengan celana atau rok hitam dikarenakan mengikuti aturan pemerintahan di era kepemimpinan Bapak Presiden Jokowi-Ma'aruf lalu di hari kamis dan jumat menggunakan baju batik, hari sabtu para guru mengenakan kemeja bebas dengan celana atau rok. Pada hari jumat kegiatan belajar mengajar dilakukan hanya sampai jam 12.00 WIB, mengingat adanya guru dan murid yang beragama muslim untuk melaksanakan sholat jumat. Selain itu pihak sekolah juga mengadakan rapat guru sekali seminggu untuk mengingatkan kembali kepada setiap guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta meningkatkan kinerjanya mengajarkan materi kepada murid. Pedoman lain yang selalu dipertahankan di Sekolah SMA Negeri 8 Medan adalah apabila terjadi kendala atau masalah pada guru yang mengajar, guru tersebut ditanyakan untuk bertukar pikiran atau *sharing* berbagi cerita sehingga masalah atau kendala tersebut di musyawarahkan dalam ruangan jurusan maka tercipta hubungan antarsesama guru dalam mengajar saling menghargai dan menghormati. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [11]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [12].

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan?

4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat : Kinerja guru
2. Variabel bebas : Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi
3. Objek penelitian : SMA Negeri 8 Medan
4. Periode pengamatan : 2020-2021

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Bagi manajemen sekolah SMA Negeri 8 Medan, sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta” [13]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan budaya organisasi. Alasan penulis menambahkan variabel tersebut karena budaya organisasi merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana Budaya organisasi juga dapat disimpulkan sebagai nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu [14].
2. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 8 Medan.
3. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020-2021.