

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dalam organisasi atau instansi. Sebagai peranan penting suatu organisasi atau instansi sumber daya manusia perlu dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik maka akan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Sumber daya manusia memiliki potensi sebagai pemikir sekaligus penggerak organisasi tersebut. Dalam perannya sebagai unsur yang penting di organisasi, manusia harus dikelola dengan baik yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini dikarenakan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia, berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia. Keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial. Upaya pembangunan pendidikan dalam laju

pembangunan merupakan suatu keharusan dan kewajiban. Keharusan karena pendidikan perlu membangkitkan dirinya untuk lebih berperan sebagai pendidikan dan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta tatanan kehidupan. karena kehadiran pendidikan merupakan produk budaya masyarakat dan bangsa terus berkembang untuk mencari bentuk yang paling sesuai dengan perubahan dinamis (berkembang) yang terjadi dalam perubahan masyarakat.

Guru merupakan figur yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Berdasarkan dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Guru bertanggung jawab terhadap diri sendiri, sebagai lembaga pendidik, serta masyarakat, dan semua itu bukanlah pekerjaan yang mudah. Belum lagi masalah yang terjadi akibat terkendala dalam melakukan tugas administrasi guru, tugas administrasi guru bukanlah hal yang mudah, guru harus bisa membagi waktu dengan baik untuk bisa melaksanakan tugas utamanya dalam mendidik dan membimbing anak serta memenuhi tugas administrasi. Bahkan tak sedikit waktu mereka habis terbuang untuk memikirkan administrasi guru

tersebut. Berikut adalah beberapa tugas Administrasi Guru yang harus di kerjakan yaitu meliputi :

- a. Menyusun program pembelajaran
- b. Melaksanakan program pembelajaran
- c. Melaksanakan evaluasi pembelajaran
- d. Menyusun serta melaksanakan program perbaikan/pengayaan

Selain tugas-tugas yang disebutkan diatas guru-guru juga masih mempunyai tugas-tugas lainnya, khususnya yang menjadi wakil kepala sekolah, wali kelas atau Pembina akademik, guru piket, Pembina ekstrakurikuler, tim tata tertib, panitia ujian dan panitia kegiatan sekolah, seperti kegiatan tour, agustusan, kegiatan keagamaan, dan lainnya.

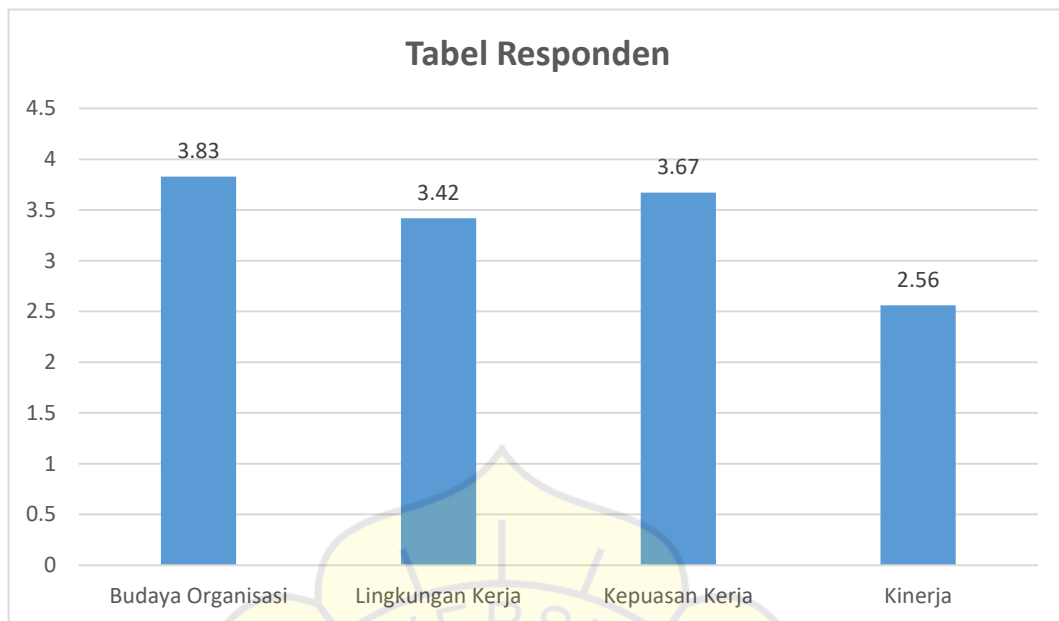
Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu untuk meningkatkan kualitas kerja para guru. Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja guru di dalam organisasi atau lembaga, namun kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan peningkatan kontribusi yang cukup signifikan dalam suatu kinerja yang terdapat pada seluruh guru di SMPN 52 Jakarta.

Lingkungan kerja merupakan dimana guru melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk bekerja optimal lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan

akan meningkatkan tingkat keterikatan pada pekerjaannya. Suasana pekerjaan yang penuh persaingan yang sehat dan saling menghargai akan meningkatkan tingkat kinerja guru di SMPN 52 Jakarta.

Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap rekan kerja sehingga menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama guru dan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja yang dirasakan guru dalam bekerja merupakan sesuatu petunjuk bahwa guru memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif guru terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja guru harus mendapatkan perhatian atau pengawasan lebih untuk mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di SMPN 52 Jakarta.

Permasalahan yang ada pada guru berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah ibu Ita Nurwati dan Bapak Purwanto sebagai bidang wakil kurikulum didapatkan permasalahan pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang guru yaitu merasa terkendala dengan adanya tugas Administrasi Guru yang mempengaruhi kinerja guru di SMPN 52 Jakarta. Dari pertanyaan diatas maka penulis melakukan survei dengan membagikan kuesioner terhadap 20% dari total populasi yaitu 6 responden. Berdasarkan kuesioner dengan 6 responden didapatkan hasil yang dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut.



Sumber: Data diolah penulis 2022

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja guru di SMPN 52 Jakarta.

Bedasarkan gambar grafik diatas mengenai penerapan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 52 Jakarta. Jika dilihat dari tabel 3.3 Interpretasi nilai hasil tanggapan responden. Penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata penerapan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Terlihat dari jawaban 6 responden tentang budaya organisasi dengan rata-rata 3.83 yang artinya baik, lingkungan kerja dengan rata-rata 3,42 yang artinya baik, kepuasan kerja dengan rata-rata 3,67 yang artinya baik, dan kinerja dengan rata-rata 2,56 yang artinya tidak baik.

Bedasarkan fenomena dan data-data tersebut perlu dianalisa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta.

1.2 Identifikasi, Pembahasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Pembatasan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah. fokus penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta.

1.2.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka terdapat identifikasi masalah yang terjadi pada guru di SMPN 52 Jakarta Adalah Sebagai Berikut :

1. Adanya pekerjaan bagi guru yang diharuskan membuat tugas Administrasi dimana tugas tersebut dapat menghambat dalam meningkatkan kompetensi terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta.
2. Sistem budaya organisasi yang diterapkan SMPN 52 Jakarta diupayakan untuk meningkatkan kualitas kerja pada guru namun kinerja pada guru SMPN 52 Jakarta tersebut masih rendah.
3. Lingkungan kerja yang diberikan sudah cukup baik namun kinerja pada guru SMPN 52 Jakarta masih rendah
4. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh guru cukup baik membuat hubungan kerja yang harmonis antara sesama guru dan karyawan namun kinerja pada guru SMPN 52 Jakarta yang dihasilkan masih rendah.

1.2.3 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang terdapat pada penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mendeskripsikan budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMPN 52 Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk memberikan arah dan sasaran yang ingin di capai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMPN 52 Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 52 Jakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 52 Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman ilmu serta pengalaman yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama guru di SMPN 52 Jakarta. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan masukan bagi sekolah. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam melaksanakan dan menetapkan kebijakan yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terikat erat dengan penelitian ini.

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi yang berguna di bidang ilmu Manajemen SDM untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan kinerja guru.

c. Bagi pengembangan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu untuk menambah pengetahuan dan wawasan di bidang sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja guru.

