

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan global di dunia pendidikan saat ini semakin ketat, ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang sangat cepat sehingga menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang akan terjadi dalam persaingan global. Pada masa yang akan datang, harus disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan suatu model dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja dan kemampuan dalam berkompetisi. Perlu ditempatkan sumber daya manusia di dalam dunia pendidikan yang digunakan sebagai skala prioritas agar dapat bertahan di era global, sebab SDM mempunyai peran utama didalam dunia pendidikan (Suwatno, 2011).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan kinerja. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Sumber daya manusia di sekolahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan guru dan pegawai

dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama pendidikan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2010).

Kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional terutama di bidang pendidikan, tergantung dari kualitas tenaga pendidik. Pembinaan tenaga pendidik sebaiknya dilakukan dengan optimal berdasarkan perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja tenaga pendidik yang merupakan pengendali dari sebagian besar aktivitas organisasi di bidang pendidikan, dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan kepemimpinan yang efektif, pemberian motivasi, adanya lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang baik (Suwatno, 2011).

Kinerja memiliki beberapa pengertian yaitu sebuah fungsi dari motivasi, kecakapan, kemampuan, dan persepsi peranan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain pengertian tersebut kinerja juga mempunyai definisi yaitu suatu pencapaian seorang pegawai terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Tika, 2014).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai melakukan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikiran untuk bekerja secara maksimal.

Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara menyeluruh, optimal, sehat, aman dan nyaman serta tercipta hubungan yang harmonis antara pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat melakukan pekerjaan, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja perusahaan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja (Nitisemito, 2009).

Budaya organisasi merupakan penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi seluruh anggota organisasional. Budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan kompetitif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang baik dan kuat akan mengarahkan perilaku dan memberikan arti pada keseluruhan kegiatan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan para pegawai juga mampu tercapai dengan maksimal. Hal ini merupakan dukungan berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi karena budaya organisasi secara realistis mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun pegawai terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat dan mendasar untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang merupakan daya dukung kuat untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar pada diri karyawan sehingga dapat memotivasi untuk memberikan kinerja yang paling memuaskan, mencapai

tujuan yang baik, dan pada gilirannya akan mampu memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja (Robbins, 2012).

SMP Negeri 1 Sragen merupakan instansi pendidikan yang melayani masyarakat dalam mewujudkan layanan pendidikan terhadap masyarakat Kabupaten Sragen. Pengamatan awal dalam kondisi lingkungan kerja di SMP N 1 Sragen diindikasikan bahwa tenaga pendidik masih berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurang baik. Masih ada keluhan dari tenaga pendidik mengenai kondisi ruang tempat kerja yang kurang nyaman dimana pencahayaan kurang memadai, ruangan tidak rapi disertai banyak dokumen menumpuk, sirkulasi udara kurang memadai dan ruangan terlihat lembab. Selain itu, budaya organisasi di SMP N 1 Sragen belum memadai karena masih ditemukan tenaga pendidik yang tidak mampu bekerja secara professional seperti cara berpakaian tidak rapi atau tidak sesuai jadwal, datang terlambat, dan tidak ikut briefing ataupun rapat harian. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak terhadap kinerja tenaga pendidik yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas.

Sehingga SMP Negeri 1 Sragen untuk menanggulangi masalah tersebut saat ini sedang merencanakan program peningkatan profesionalisme tenaga pendidik yang mana salah satu faktor profesionalisme dinilai dari tingkat kinerja tenaga pendidik sehingga kinerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti. Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja (Kurniawan,

2017). Oleh karena itu, penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi pada kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Sragen.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah

1. Bagi Praktisi

Diharapkan mampu memberikan masukan untuk mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya peningkatan kinerja, salah satu caranya melalui pelaksanaan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

2. Bagi Lembaga Akademik

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan digunakan sebagai pedoman serta menjadikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman isi dari skripsi maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan skripsi ini yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori yang meliputi pengertian kinerja, lingkungan kerja, budaya organisasi serta referensi yang mendukung

dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dari populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, Uji instrument, pengolahan dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan berisi gambaran umum SMP N 1 Sragen, data-data yang diperoleh dari kuesioner, hasil, analisis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa dat, disertai keterbatasan penelitian dan saran-saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.