

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan gagal adalah masalah persaingan di dunia pendidikan yang meningkat. Oleh untuk itu setiap organisasi lembaga pendidikan memiliki strategi untuk mengatasi masalah ini, suatu pendidikan sangat membutuhkan asset manusia yang besar. Oleh karena itu, suatu lembaga pendidikan mana pun sangat membutuhkan sumber daya manusia yang besar .adanya strategi untuk mengatasi masalah ini Oleh karena itu, lembaga pendidikan mana pun sangat membutuhkan sumber daya manusia yang besar . Sebagai institusi lembaga pendidikan , kami memiliki rasa tanggung jawab yang kuattanggung jawab yang mengenali dan menghargai dalam mengakui dan menghargai perilaku etis di tempat kerja perilaku etis. Sebagai manusia makhluk, kita harus memahami bahwa ada peluang yang sangat besar bagi umat manusia akan melampaui tujuan ditetapkan oleh lembaga pendidikan .akan melampaui tujuan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan daya manusia yang diklaim oleh suatu lembaga pendidikan adalah terbatas, artinya diharapkan mampu mendidik dan meningkatkan ketertiban mencapai tujuan dan berpartisipasi dalam kehidupan sehari-hari. Era yang semakin maju yang meningkatkan taraf pendidikan masyarakat Indonesia saat ini, suatu kebutuhan yang sangat penting .peningkatan taraf pendidikan warga negara Indonesia saat ini merupakan suatu kebutuhan yng sangat penting . mencakup aspek yang paling penting atau utama dalam pengembangan sumber daya manusia .

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif memanfaatkan

banyak individu untuk mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan atau bisnis dalam waktu yang maksimal. Dari banyaknya individu yang efektif dan efisien untuk mencapai suatu lembaga pendidikan atau bisnis dalam waktu yang maksimal konsep aplikasi penerapan MSDM pada seluruh organisasi atau bisnis merupakan elemen penting dalam memastikan tujuan organisasi Handoko (2021:87). Sumber daya bagi manusia pegawai atau dosen yang siap bekerja dan mempunyai kemampuan untuk mencapai suatu tujuan lembaga pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang sudah dibentuk. Kemudian guru mampu mengembangkan kinerjanya di lembaga perusahaan tersebut.

Salah satu peran penting dalam suatu keberhasilan suatu lembaga pendidikan yaitu kinerja guru. seorang guru harus mempunyai gaya kerja yang secara efektif dapat memberikan dukungan dan keinginan dari semua pihak yang terkait, terutama masyarakat setempat. Kinerja adalah pencapaian individu atau kelompok organisasi terhadap kebutuhan dan tujuan tertentu yang harus dicapai pada akhir lembaga pendidikan Sinambela & Sinambela (2019).

Mempengaruhi kinerja guru juga ikut berperan serta dalam kelompok budaya setiap lembaga pendidikan mempunyai budaya, dan setiap guru mempunyai keunikannya masing-masing. Robbins dan Coulter (2010) dalam Santoso et al (2018:4) Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, prinsip, dan kebiasaan yang dianut secara kolektif dan memengaruhi cara orang berinteraksi dan bertindak di dalam organisasi. Budaya yang telah meresap dan tumbuh dalam diri anggota akan menjadi kontributor penting bagi sebuah lembaga pendidikan. Dengan budaya organisasi yang ditanamkan, arah dan tujuan lembaga pendidikan menjadi lebih

mudah dicapai karena setiap anggota yakin akan budaya tersebut, sehingga tindakan dan kinerja mereka selaras dengan misi pendidikan, budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat yang kuat diantara anggota, guna mempererat hubungan dalam lembaga pendidikan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu menjelaskan hubungan hubungan antar budaya organisasi pada kinerja karyawan yaitu: Hal ini juga didukung oleh penelitian Isvandari & Idris (2018), Sutoro et al., (2020), Rahmawati (2023) yang dapat menyatakan Secara serempak budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai namun pendapat Sandi dan Maufur (2017) Hasil yang bukti bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah lembaga pendidikan diperlukan adanya dukungan dari seorang pemimpin. Pemimpin juga turut berperan dalam mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan. Sehingga lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan yang akan di capai. Kemudian sukses tidaknya suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari seorang pemimpin. Kepemimpinan menjadi peran penting karena kepemimpinan itu sendiri bersifat mempengaruhi tiap – tiap keputusan yang diambil dalam tindakan manajerial MSDM.

Kepemimpinan adalah kumpulan pengetahuan yang menjelaskan bagaimana mengelola, mempengaruhi dan mengawasi karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan persyaratan yang telah disepakati sebelumnya, oleh karena itu, kepemimpinan dapat berlanjut seiring dengan berjalannya waktu Fahmi (2017:56). Kemudian menurut Peneliti Isvandari & Idris (2018), Halawa et al (2021), Hartanto & Turangan, (2021) temuan penelitian menunjukkan bahwa, secara sederhana, kinerja karyawan terkena dampak positif dan signifikan. Bahwa secara sederhana, kinerja karyawan terkena dampak positif dan signifikan. Namun menurut penelitian Marjaya & Pasaribu (2019) (Posuma, 2015), (Hatta & Musnadi, 2017), (Rivaldo & Ratnasari, 2020) Kepemimpinan memiliki dampak yang negatif dan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kinerja pegawai. Berdasarkan temuan ini, peneliti bersedia untuk melakukan tinjauan kembali terkait dampak pemberdayaan pegawai terhadap kinerja.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang karyawan yang berdampak pada cara mereka melihat pekerjaan mereka. Persepsi seseorang terhadap pekerjaannya dan keadaan di lingkungan kerjanya ditunjukkan oleh kepuasan kerja Handoko (2021:98). Kepuasan kerja dalam konteks pekerjaan merujuk pada kesenangan yang dirasakan dalam melakukan tugas, mendapatkan penghargaan atas kerja keras, serta menikmati lingkungan kerja yang baik, termasuk peralatan dan fasilitas yang memadai. Sementara itu, pemenuhan pekerjaan di luar pekerjaan mengacu pada kepuasan yang didapat dari aktivitas di luar pekerjaan, seringkali

melalui kompensasi tambahan yang memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Beberapa peneliti juga berpendapat Wijaya (2018), (Dwiastanti & Nafian, 2022), (Wijaya, 2018), memiliki hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Sanomas Hill memengaruhi kinerja mereka, tetapi peneliti Fauziek & Yanuar (2021), (Hatta & Musnadi, 2017), (Ratnasari et al., 2021), (Rivaldo & Ratnasari, 2020) dan (Nurhandayani, 2022) berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah Lumajang ini salah satu sekolah favorit di Kabupaten Lumajang sekolah yang didirikan pada 10 April 2012 yang terletak di Jalanl. Letkol Slamet Wardoyo 103 Labruk Lor Lumajang, sehingga hari itu hari yang sangat bersejarah terhadap SMK Muhammadiyah Lumajang. Sekolah dengan nilai akreditasi A ini telah berkembang menjadi 4 kompetensi keahlian, yaitu multimedia, farmasi, keperawatan dan teknologi laboratorium medik, selain itu sekolah ini menjadi satu satunya SMK CoE (*Center of Excellence*) di Kabupaten Lumajang pada tahun 2020 dan menjadi SMK PK (Pusat Keunggulan).

Ada beberapa fenomena budaya organisasi di dunia pendidikan yang terjadi di SMK Muhammdiyah Lumajang ini untuk mempertahankan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Lumajang ada beberapa budaya yang dilakukan setiap hari oleh guru yaitu dengan setiap pagi diadakan sholat dhuha mengaji bersama dan guru melakukan tausiyah secara bergantian sehingga dapat mencapai tujuan dunia pendidikan dengan baik. Kemudian kepemimpinan yang terjadi belakangan ini

yaitu kepala sekolah SMK Muhammadiyah Lumajang meyakini terwujudnya tujuan lembaga pendidikan tidak lepas dari kerja sama antara kepala sekolah dan guru serta karyawan. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang baik, guru harus menunjukkan rasa hormat dan sopan santun kepada rekan kerja, kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru yang baik, masih terdapat budaya organisasi yang mungkin menjadi terhamdat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja guru. Kurangnya pengontrolan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang ada di SMK Muhammadiyah Lumajang juga berdampak pada kepuasan kerja.

SMK Muhammadiyah Lumajang terdapat peraturan yang harus ditaati. Jika guru atau karyawan tidak mengikuti atauran atau melakukan kesalahan lebih dari yang ditentukan maka akan mendapatkan peringatan terlebih dahulu jika melanggar guru atau karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi sesuai dengan yang telah disepakati awal kerja. Kinerja guru atau karyawan harus sesuai dengan standar bekerja dinas pendidikan dan peraturan sekolah. Yang mana guru atau karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan beberapa tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan untuk setiap bidang yang dipegangnya dan sesuai dengan perjanjian awal bekerja di instansi. Berikut adaah data jumlah guru yang terdapat di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Lumajang tahun 2023.

Tabel 1.1. Jumlah guru SMK Muhammadiyah Lumajang Tahun 2024

No	Jenis kelamin	Frekuensi
1.	Pria	8
2.	Perempuan	25
	Jumlah	33

Sumber: Tata Usaha SMK Muhammadiyah Lumajang.

Dapat disimpulkan dari tabel 1.1 jumlah guru terbaru di SMK Muhammadiyah

Lumajang pada tahun 2024 sebanyak 33 guru.

Terdapat beberapa faktor yang memicu timbulnya muncul judul penelitian dalam suatu lembaga pendidikan, maka penulis tertarik meneliti judul tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Lumajang”** .

1.2. Batasan Masalah

Menetapkan batasan masalah menjadi hal yang penting untuk mencegah penafsiran yang keliru atau menyimpang dari fokus judul. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal dan mendukung keberhasilan penelitian, penulis perlu memperjelas bahwa lingkup penelitian ini akan terbatas pada:

- a. Penelitian ini, fokus akan diberikan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- b. Variabel penelitian ini mencakup variabel independen yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, sementara variabel dependennya yaitu kinerja guru.
- c. Responden pada penelitian ini adalah guru yang bekerja di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Lumajang.

1.3. Rumusan Masalah

Dari gambaran latar belakang yang telah disajikan, timbul beberapa permasalahan penelitian, antara lain:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Lumajang ?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah

Kejuruan Muhammadiyah Lumajang ?

- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Lumajang ?

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap pada kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan memperluas pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan kontribusi signifikan untuk kemajuan dalam bidang ini, khususnya berkaitan dengan budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kampus Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat jangka panjang kepada mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang, terutama yang tertarik pada program studi manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia.

2) Bagi Mahasiswa

Untuk memperluas pengetahuan tentang penelitian terkait budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja guru di SMK Muhammadiyah Lumajang.

3) Bagi SMK Muhammadiyah Lumajang

Untuk membantu pihak perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengenalkan perusahaan. Dan juga untuk memberikan suatu informasi memecahkan masalah pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa digunakan sebagai dasar untuk penelitian tentang budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman kita tentang konsep tertentu tentang kinerja karyawan.

