

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan pada era globalisasi dapat terjadi pada semua bidang, tidak luput juga persaingan didunia pendidikan. Kondisi tersebut menuntut setiap lembaga pendidikan untuk dapat terus menerus memperbaiki kinerja dalam memenuhi tujuan dan cita-cita bersama. Yayasan pendidikan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat tetap bertahan. Mengingat sangat pentingnya pendidikan bagi kehidupan bangsa dan negara, maka hampir seluruh negara didunia menangani langsung masalah-masalah yang berhubungan dengan pendidikan. Dalam hal ini masing-masing negara menentukan dasar dan tujuan pendidikan dinegaranya. Hal yang harus dilakukan oleh yayasan pendidikan agar tetap berjalan ditengah modernisasi jaman adalah dengan memberikan pendidikan pada semua kalangan masyarakat. Pendidikan yang diberikan dapat berupa pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan yang disalurkan kepada masyarakat harus bermutu dan disesuaikan dengan kondisi saat ini. Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak mencapai kedewasaan yang dicita-citakan dan berlangsung terus menerus.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang pasti dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Guru merupakan salah satu faktor yang diyakini paling berpengaruh terhadap keberhasilan proses pendidikan. Pengaruh guru ini penting, maka banyak penelitian yang menggali informasi penting tentang peran guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru dianggap sebagai manager yang akan mengendalikan dan mengarahkan tujuan pembelajaran disekolah sehingga guru dianggap juga sebagai pelaksana utama tujuan pendidikan disekolah. Guru harus memiliki kemampuan untuk memimpin kegiatan pembelajaran didalam sekolah, Memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tujuan sekolah tersebut. Kinerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru, hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi menunjukkan para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai hasil kerja yang tepat.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas antara lain adalah budaya organisasi sangat berperan dalam pembentukan kinerja guru. “Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang biasa dilakukan” (Moehariono 2016:337).

Oleh karena itu setiap kegiatan yang dilakukan tidak dapat terlepas dari sebuah budaya yang telah ada dalam sebuah instansi maupun yayasan pendidikan.

Selain budaya organisasi faktor lingkungan kerja juga sangat berperan dalam pembentukan kinerja guru, “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerlihatkan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja” (Sunyoto,2015:38). “Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Nitisemito dalam Sunyoto, 2015). Meskipun lingkungan tidak melaksanakan proses dalam usaha perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan prestasi kerja dan motivasinya untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan.

Menurut Moeheriono (2014:95) “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja merupakan kecakapan dan persepsi peranan yang dilakukan oleh seseorang yang diukur dengan beberapa fungsi dan tugasnya selama beberapa kurun waktu tertentu. Kinerja yang professional ini memang penting diterapkan agar mampu menciptakan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan dan harapan dari sebuah instansi atau lembaga.

Beberapa penelitian terdahulu tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut Potu (2013) dengan judul penelitian “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari, dkk (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Noor Efrizansyah (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar (Studi kasus Kantor kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar)”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Displin Kerja ( $X_1$ ) lebih dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai (Y) pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar. Alharbi Mohammad Awadh (2013) dengan judul *“Impact of Organizational Culture on Employee Performance”*. Menunjukkan hasil bahwa kinerja memiliki dampak yang kuat dari budaya organisasi yang kuat karena meningkatkan produktivitas. Norma-norma dan nilai-nilai organisasi berdasarkan budaya yang berbeda mempengaruhi pada manajemen tenaga kerja. Dalam budaya organisasi yang kuat kemungkinan manajemen bekerja dengan efektif dan efisien. Mishan (2014) dengan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, tetapi budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi fokus perhatian otoritas pendidikan setempat.

Penelitian Lydiah Wairimu Wambugu (2014) dengan judul *“Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu li Power Plant)”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek yang lebih signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di wartsilla, dari iklim organisasi seperti sebagian besar dianggap sebagai hubungan sebaliknya. Isnaini Wulandari, dkk (2015) dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*

(Studi Kasus pada Lima SD Negeri Berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan Transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam studi kasus lima SD Negeri Berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

Yang terahir Gerald senke (2016) dengan judul “*the effect of organizational culture towards organizational performance*” dengan metode penelitian regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semua budaya organisasi (Budaya Kompetitif, Budaya Wirausaha, BirokrasiBudaya, Budaya Konsensual) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sulistiawan (2017) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian sekarang dengan terdahulu adalah periode penelitian karena dengan penelitian yang berbeda akan menghasilkan suatu penelitian yang berbedapula, guru pada zaman dahulu dengan zaman sekarang sangatlah berbeda, guru pada zaman dahulu lebih *legowo* dalam menerima keputusan yang telah ditentukan oleh lembaga, sedangkan guru pada zaman sekarang ini lebih banyak protes sehingga

mempengaruhi keputusan pada yayasan. Yayasan pendidikan ini adalah instansi pendidikan yang berkedudukan di Desa Petahunan Kecamatan Sumpoko Kabupaten Lumajang. Yayasan Darun Najah merupakan suatu organisasi pendidikan yang mempunyai Visi dan Misi terbentuknya generasi tangguh yang beriman, berilmu, berbudi pekerti luhur serta melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki, baik berupa kerohanian, ilmu pengetahuan, teknologi, dan budi pekerti. Untuk mewujudkan kinerja guru yang berperan penting dalam mencapai maksud dan tujuan yayasan tersebut. Karena pada dasarnya “kinerja perusahaan dapat terlihat dari kinerja karyawannya” (Rivai,2005:309). Kinerja guru yang baik sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Dimana kinerja yang baik dihasilkan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang nyaman dan maksimal.

Yayasan pendidikan darun najah merupakan lembaga pendidikan formal yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Didalam perkembangannya, kinerja guru Yayasan pendidikan Darun Najah masih ada yang kurang baik. Kurang baiknya kinerja guru mengakibatkan tujuan lembaga yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan semestinya. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Sumpoko Kabupaten Lumajang. diantaranya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang telah diterapkan pada Yayasan ini. Budaya yang terjadi pada Yayasan Pendidikan Darun Najah misalkan dewan guru

datangnya sering kurang tepat waktu, jika sering terlambat beberapa pekerjaan juga akan terbengkalai terutama pada saat masuk kelas. Ruang guru pada Yayasan ini memang cukup luas tetapi tidak terpenuhi kenyamanan dalam bekerja misalkan ruangan terasa panas karena tidak ber AC tetapi untuk fasilitas lainya terpenuhi dengan cukup baik contoh setiap guru mempunyai loker, tersedia dispenser untuk membuat minuman.

Berdasarkan fakta tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang untuk memahami kinerja yang dilakukan oleh guru, budaya organisasi yang dapat berperan dalam setiap individu guru, dan lingkungan kerja yang mengindikasikan kenyamanan dalam proses mengajar, serta mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian dan latar belakang, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Darun Najah Kabupaten Lumajang”**.

## **1.2 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah sangat penting, karena untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul. Untuk mendukung hasil yang baik, peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia .
2. Penelitian ini hanya meneliti keterkaitan antara tiga variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja guru.

3. Responden dalam penelitian ini semua guru pada Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Bersadarkan latar belakang penelitian terdahulu, dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. ?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan yang signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah Desa Petahunan Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak, adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru, membangun serta lebih mengembangkan pendidikan.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ekonomi Widya Gama Lumajang selain itu sebagai latihan untuk penerapan ilmu pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah dan literature. Untuk menambah wawasan penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang ada.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan pembendaharaan referensi bagi peneliti-peneliti lain di bidang manajemen sumber daya manusia yang akan datang.

