**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Semakin berkembangnya dunia, permasalahan manusia semakin kompleks. Manusia pada dasarnya tidak dapat hidup sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, apapun bentuk kelompok itu, manusia adalah pendukung utama setiap organisasi.

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dalam pencapaian tujuan baik dalam lingkungan kerja dan masyarakat, karena manusia memiliki keterkaitan antara satu yang lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organiasi diperlukan sebagai suatu wadah atau yang menghimpun anggota organisasi untk mempermudah dalam berkomunikasi bersosialisasi, berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Stephen P. Robbins mendefinisikan organisasi adalah kesatuan (*entity)* sosial yang di koordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diindentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.[[1]](#footnote-1)

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, hal utama yang paling dibutuhkan adalah penggeraknya atau individu sebagai motor bagi kehidupan organisasi, dan bagi kelancaran proses dan kegitan-kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut. Karena sebaik apapun organisasi, sebanyak apapun fasilitas organiasi tersebut, tanpa adanya sumber daya manusia (pegawai) semua proses dan kegiatan-kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Tanpa adanya manusia, sumber daya lain yang ada dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan pencapaian yang telah di tetapkan sebelumnya, seperti yang dikemukakan Mondy, Noe and Premeaux mengemukakan bahwa ”*Human resources management (HRM) is the utilization of human resources to achive organizational objectives”.* Definisi menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.[[2]](#footnote-2) Oleh sebab itu untuk hasil pencapain organisasi yang baik, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam bekerja. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesioanal identik dengan kinerja yang lebih baik, lebih efektif dan memiliki rasa integritas yang tinggi untuk meningkatkan mutu organisasi terebut. Sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi harus selalu diberdayakan dan di kembangkan agar menjadi sumber daya yang kompentitif.

Dalam era globalilasi dan perkembangan zaman sumber daya manusia juga harus mampu bersaing secara kompetitif, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul adalah melalui proses pendidikan, untuk itu di butuhkan pula sumber daya manusia yang dapat mendidik penerus dan generasi bangsa dari segi budaya dan iptek, untuk meningkatkan perekonomian Negara dan Bangsa kedepannya, tenaga pendidik sumber daya manusia harus memiliki potensi dan profesionalisme kerja agar dapat mengkaderisasi pemimpin dimasa yang akan datang. Para pendidik bukan hanya dituntut untuk mengajarkan pengajaran secara teori tetapi diharapkan juga dapat menerapkan kegiatan mengajar secara e-learning, karena mengajar dengan metode lama atau konvensional kurang efektif. Sistem pembelajaran dengan metode e-learning yang memiliki sistem atau konsep pendidikan yang memanfaatkan teknologi informasi dalam proses mengajar yang dapat menunjang kualitas mutu pendidikan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya. Sehingga organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggota organisasi. Namun demikian, dalam kamus besar bahasa indonesia kata kinerja sebagai sesuatu yang dicapai. Adapun yang dimaksud dengan kinerja menurut H. Kusnadi (2002,64) HMA, adalah gerakan, pembuatan, pelaksanaan, kegiatan, atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu, dalam menjalankan aktivitasnya atau sebagai penangggung jawab terhadap suatu tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.[[3]](#footnote-3)

Kinerja juga mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Lebih lanjut meurut Robbins menyatakan “kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*perfomance)”[[4]](#footnote-4).* Teori tersebut menunjukan bahwa orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah demikian pula halnya apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah, maka kinerjanya pun rendah pula. Seseorng dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat di artikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Konsep penting dari teori di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi identik dengan hubungan yang unik baik dari kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma, serta bagaimana cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana suatu kelompok dan individu menyelesaikan sesuatu.

Budaya yang ada dalam suatu organisasi akan mempengaruhi cara bekerja individu dalam kelompok, yang melahirkan cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga berdampak pada efesiensi dan efektivitas organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat para pegawai merasa nyaman bekerja, semakin kuat budaya organisasi, maka semakin besar besar dorongan para pegawai untuk maju bersama. Berdasarkan hal tersebut penjiwaan antara individu, penciptaan komitmen, dan pengembangan budaya organisasi sangat diperlukan untuk membangun organisasi yang efektif dan efisien yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam rangka analisis mengenai efektivitas kinerja pegawai, dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk meneliti guru sebagai objek penelitian. Peneliti memilih untuk mengamati variabel budaya organisasi, dengan harapan bahwa perbaikan kinerja guru meningkat setelah mengetahui elemen- elemennya.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh suatu kelompok dan organisasi termasuk instansi pemerintahan, agar diantara para pegawai memiliki nilai-nilai, norma-norma, pedoman, dan acuan yang wajib dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik manajemen, dan sebagai stimulan bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas dengan rasa integritas terhadap organisasi, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang, jika para pengajar atau guru memiliki budaya organisasi yang kuat, maka para guru dapat melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dengan baik dan efektif.

Dalam Undang- Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada bab II pasal 2 menyebutkan bahwa pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia dalam tahun 1945, Sedangkan pada pasal 3 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Sebagai usaha mewujudkan tujuan pendidikan nasional di atas sekolah tentunya membutuhkan guru yang bekerja dengan efektif.[[5]](#footnote-5)

Kinerja Guru merupakan penilaian terhadap hasil kerja untuk unit sekolah itu sendiri, dan juga untuk penilaian pribadi atau penilaian kepada guru masing-masing, baik secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapain hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan proses belajar-mengajar.

sekolah yang berprestasi pada dasarnya tidak lepas dari kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. efektivitas kinerja guru *(performance)*  dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada perilaku peserta didik. usman menyatakan bahwa:

“untuk menjadikan pendidikan sebagai sebagai sebuah sector pembangunan efektif, guru adalah factor mutlak. bukan saja jumlahnya yang harus dicukupi, melainkan juga mutunyaharus baik, sebab jumlah dan mutu guru adalah unsur yang secara langsung ikut menentukan kekuatn sector pendidikan . Dengan kata lain, kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan factor guru sebagai salah satu indeks utama”[[6]](#footnote-6)

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka budaya organisasi diharapkan dapat menimbulkan komitmen dan tanggung jawab guru dalam menciptakan peserta didik yang berilmu, mandiri, berakhlak mulia, serta tanggung jawab terhadap dirinya, bangsa dan negaranya, sebagimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas.

Sesuai hasil survey ysng dilakukan Kementrian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) peningkatan kinerja guru yang tersertifikasi belum signifikan. Sehingga perlu duipayakan adanya kebijakan agar sertifikasi ini mampu melahirkan guru yang kompeten seperti yang diharpakan Undang-Undang.[[7]](#footnote-7) Hal ini juga terjadi di MTs N 1 Kota Serang. Sebagai contoh pada saat melaksanakan kegiatan pembelajaran guru tidak menggunakan metode secara tepat terhadap materi sehingga siswa-siswi tidak semangat dalam pembelajaran berlangsung. selain itu ada juga beberapa guru hanya sekedar memberikan tugas tanpa hadir dikelas pada saat pembelajaran karena kesibukan yang ada. Adapun yang lainnya masih perlu peneliti teliti lebih dalam lagi.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, “KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU MTS NEGERI 1 KOTA SERANG”

1. **Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah yang terpapar diatas diperoleh gambaran dimensi permasalahan. Namun adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi obyek penelitian dibatasi hanya pada analisis “kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru yang dimiliki oleh MTs Negeri 1 Kota Serang”

1. Budaya orgaisasi yang di maksudkan dalam penelitian ini merupakan ciri khas yang ada serta memberi identitas bagi anggota organisasi melalui pemberian norma dan nilai-nilai serta persepsi dari setiap orang. Adapun yang dijadikan indikator variabel budaya organisasi ialah: 1) inovatif memperhitungkan resiko, 2) memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, 3) berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, 4) berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, 5) agresifdalam bekerja, 6) menjaga stabilitas kerja.[[8]](#footnote-8)
2. Efektivitas kinerja yang di maksudkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari tindakan seseorang terhadap sesuatu hal, benda atau orang dalam mencapai tujuan yang di tentukan.
3. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana budaya organisasi guru MTs Negeri 1 Kota Serang?
2. Seberapa besar efektivitas kinerja guru MTs Negeri 1 Kota Serang ?
3. Apakah terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap evektivitas kinerja Guru MTs Negeri 1 Kota Serang?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian adalah sebagai berikut:

1. Medeskripsikan budaya organisasi Guru MTs Negeri 1 Kota Serang
2. Mendeskripsikan efektivitas kinerja Guru MTs Negeri 1 Kota Serang
3. Menganalis apakah terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru.
4. **Manfaat Penelitian**
5. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu budaya organisasi khususnya dalam membentuk efektivitas kerja guru dan sebagai bahan pengembangan dari kajian terhadap pengembangan teori-teori budaya organisasi yang dapat menjadi masukan dan dasar pemikiran guru atau kepala sekolah untuk menanamkan nilai-nilai budaya pada organisasi.

1. Manfaat Praktis
2. *Bagi Peneliti*

Setelah melakukan penelitian ini penulis berharap bisa menerapkan ilmu yang di dapatkan berkaitan dengan penelitian Syang dilakukan, sehingga bisa digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya secara mendalam.

1. *Bagi Mahasiswa*

Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pelatihan dalam menerapkan teori-teori yang di dapatkan dibangkukuliah untuk di aplikasikan dalam menjawab permaslahan yang aktual sekaligus memecahkan permaslahan yangdi hadapi dalam dunia pendidikan.

1. *Bagi Institusi Pendidikan*

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap institusi pendidikan sebagai bahan masukan untuk lebih memeperhatikan kualitas pendidikan.

1. **Sistematika Pembahasan**

Dalam penyusunan skripsi ini sistematika pembahasan yang di gunakan meliputi beberapa bab, kemudian tiap-tiap bab dibagi menjadi bebrapa sub, adapun sistematika pembahasan tersebut meliputi :

BAB 1 : PENDAHULUAN, bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan, a. Latar Belakang Masalah, b. Identifikasi Masalah, c. Pembatasan Masalah, d. Perumusan Masalah, e. Tujuan Masalah, f. Manfaat Penelitian, g. Sistemstika Pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI, dalam bab berisi a. Budaya Organisasi, b. Efektivitas Kinerja Guru, c. Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN, dalam bab ini berisi, a. Tempat da Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel, Hipotesis, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen penelitian dan Teknik AnalisiData.  
 BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN, di dalam bab ini akan menguraikan a. Deskripsi data, b. Pengujian Normalitas, c. pengujian kompentensi, d. Pembahasan.

BAB V : PENUTUP, merupakan penutup yang berisikan a. Kesimpulan, b. Saran-saran.

1. Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus, Cet. Ke-2* (Bandung: Alfabeta, 2014), 2. [↑](#footnote-ref-1)
2. Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-4* (Bandung: Alfabeta, 2013), 2-3 [↑](#footnote-ref-2)
3. Eneng Musliahah, *Kinerja Kepala Sekolah,Cet ke-3* (ciputat: HAJA Mandiri:2014), 136 [↑](#footnote-ref-3)
4. Supardi, *Kinerja Guru, Cet ke-3* (Jakarta:Rajawali Pers:2016), 47-48 [↑](#footnote-ref-4)
5. *Undang-undang SIDIKNAS* RI Nomor 20 Tahun 2003, Cet. Ke-2 (Jakarta: Visimedia) [↑](#footnote-ref-5)
6. Jurman, *Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA NEGERI 1 SIMEULUE TIMUR* (Aceh,:Instructional Development Center FTK UIN Ar-Raniry:2014), 227. [↑](#footnote-ref-6)
7. [Www.Solopos.com](http://Www.Solopos.com) tgl akses 4 November 2010.10 [↑](#footnote-ref-7)
8. Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Cet. ke-2* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008), 229. [↑](#footnote-ref-8)