

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada era modern saat ini merupakan suatu kebutuhan yang terpenting untuk dipenuhi. Dengan perubahan dasar pendidikan maka suatu organisasi terhadap sekolah juga akan berubah, untuk mengikuti pendidikan yang sedang berjalan demi meningkatkan mutu dari sekolah tersebut. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat dan diperlemah dalam kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi.

Jumlah guru yang melimpah mengharuskan sebuah organisasi pendidikan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan salah satu aset penting yang di butuhkan oleh organisasi pendidikan untuk melakukan proses belajar mengajar. Sehingga tugas yang harus di hadapi sekolah ialah bagaimana sekolah tersebut mampu menjadikan jumlah guru yang melimpah tadi menjadi berkualitas. Masalah yang kemudian muncul adalah bagaimana caranya menghasilkan guru yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pengajaran yang lebih tinggi.

Kondisi seperti ini mengharuskan sekolah untuk mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja guru, agar sekolah mampu mengelola sumber daya manusia nya, khususnya guru dengan baik, dalam suatu organisasi pendidikan banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Diantaranya faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (guru), diantaranya adalah kepuasan kerja. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan (guru), diantaranya kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja. Budaya organisasi

adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi. Internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan karena itu, diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Perilaku guru tersebut di pengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang di bentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi di harapkan akan meningkatkan kinerja guru.

Peningkatan kinerja sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dikembangkan dalam sekolah tersebut, dimana nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan. (Purwoko, 2018).

Budaya organisasi yang baik di dalam organisasi pendidikan, khususnya sekolah harus di jaga. Karena menurut beberapa jurnal yang telah penulis pelajari kinerja guru akan meningkat dengan adanya pembentukan budaya yang kuat dari suatu organisasi pendidikan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Jika ditinjau dari tingkatan kelompok kinerja guru, maka dapat disebutkan beberapa poin yang terkait dengan hal tersebut diantaranya ialah komunikasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik (Putra & Adnyani, 2019).

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan lain sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, maka akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja.

Perusahaan yang sukses dalam menggapai output kerja serta dapat memenuhi kewajiban sosialnya akan sangat bergantung pada para pemimpin,

karena tanpa adanya pemimpin maka tujuan perusahaan serta komunikasi sosial tidak akan berjalan dengan baik (Armawan & Suana, 2019).

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah servant leadership, komitmen organisasi, dan lingkungan fisik (Purwoko, 2018). Greenleaf (Eva et al., 2019) servant leadership adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu yang diawali dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin.

Lingkungan kerja yang memadai akan mempengaruhi karyawan dengan menciptakan rasa nyaman dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya (Armawan & Suana, 2019).

Faktor lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap segala sisi, baik kepemimpinan, guru, ataupun kinerja, setiap aspek tersebut yang disebutkan oleh Pandji dalam (Eko Purwanto, 2021). Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan, misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang nyaman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, dan warna cat ruangan. Berdasarkan penjelasan menurut para ahli tersebut, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan tempat kerja yang nyaman yang membuat para karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

SMA Al Ashriyyah Nurul iman merupakan salah satu instansi swasta yang berlingkup pondok pesantren, Oleh karena itu SMA Al Ashriyyah nurul iman membutuhkan SDM yang mempunyai kinerja Guru yang tinggi dan berkualitas. Kualitas sumber daya manusia di tentukan oleh sejauh mana manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun instansi agar dapat bersaing dengan instansi sejenis lainnya.

Berikut peneliti tampilkan Tabel Penilaian kinerja Guru SMA Al Ashriyyah Nurul iman Tahun 2019 - 2021:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Guru Sma Al Ashriyyah Nurul Iman Tahun 2019- 2021

No.	Aspek Penilaian Kinerja	Target (%)			
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1.	Kualitas Kerja	100%	85	92	90
2.	Kuantitas Kerja	100%	85	86,6	90
3.	Ketepatan Waktu	100%	85	87,08	86
4.	Efektifitas	100%	88	88,4	86
5.	Kemandirian	100%	90	86,6	86
	Nilai Rata-Rata	100	86,6	88,14	87,6

Sumber: SMA Al ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor , 2021(Data di olah)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Penilaiannya terkait kinerja Guru SMA dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan dan peningkatan , dimana penurunan ini di sebabkan oleh aspek kinerja guru belum sempurna, apabila di biarkan maka akan berdampak langsung pada instansi tersebut. Sebagaimana tahun 2019 nilai rata-rata hanya mencapai 86,6%, lalu tahun 2020 nilai rata-rata penilaian kinerja guru mencapai 88,14 dan tahun 2021 nilai rata-rata mengalami penurunan yaitu mencapai 87,6. Meskipun mengalami kenaikan ditiap tahun tetapi target yang di tetapkan belum tercapai.

Dari Uraian latar belakang masalah tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul Tugas Akhir “**Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor**”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor
- b) Untuk Menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor
- c) Untuk Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor
- d) Untuk Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor

2. Kegunaan Penelitian

- a. Manfaat secara Teoritis, di mana hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi berupa referensi bagi pembaca serta untuk pengembangan konsep oleh peneliti selanjutnya di bidang Pengelola Sumber Daya Manusia.
- b. Manfaat praktis, dimana hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai referensi dan masukan mengenai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia bagi SMA Al Ashriyyah Nurul Iman dalam rangka meningkatkan kinerja Guru dengan memperhatikan Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja fisik.