

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menuurut Robbins dan Coulter dalam Hamidah Nayati Utami Budaya organisasi merupakan aturan dari perusahaan yang telah dijalankan oleh seluruh karyawan yang terlibat didalam lingkup suatu usaha. Penerapan aturan yang dijalankan perusahaan mengalami perubahan seiring berjalan waktu dan perkembangan.¹

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut.²

Seperti halnya di sekolah, Budaya sekolah atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan Dinas di lingkungannya. Hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat

¹ Zahriyah UW, Utami NH dan Ruhana I. (2015). "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Administrasi Bisnis. 2(1). 2

² Rodiathul Kusuma Wardani, M Djudi Mukzam, And Yuniadi Mayowan,(2020) "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,*", Jurnal Administrasi Bisnis, 31(1),1.

dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya.³

Rendahnya kinerja guru dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, diantaranya ketidakdisiplinan perilaku guru dan rendahnya kesejahteraan. Hal ini dikarenakan banyak guru-guru yang tidak hanya fokus pada satu profesi saja. Contohnya seorang guru mencari pekerjaan sampingan seperti berdagang. Masalah ini berdampak kepada rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Alasan seorang guru mencari pekerjaan sampingan ialah minimnya gaji guru sehingga seorang guru memutuskan untuk mencari mata pencarian lain guna mencukupi kebutuhannya.

Walaupun guru bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan Pendidikan, tetapi pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.⁴Karyawan harus mematuhi atau melaksanakan semua tugas dengan baik tanpa ada paksaan. Kesiapan kerja adalah tanggung jawab yang utama bagi karyawan dengan mengedepankan sikap dan

³ Setyati, S. (2014),”*Pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah,Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*”. Jurnal Pendidikan dan Teknologi dan Kejuruan. 22(2). 200-201

⁴ Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Tadbir Muwahhid, 2(2), 120-131.

tingkah lakunya. Karyawan harus mempunyai prinsip dalam memaksimalkan potensi kerjanya dengan menanamkan semangat kedisiplinan kerja sehingga karyawan lain mengikutinya.⁵

Hal tersebut sesuai dengan Q.S. At-Tawbah (9:105), yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسُرُّدُونَ ۗ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ⁶

Ayat ini mendorong umat Islam untuk beramal dan bekerja dengan kesungguhan hati, karena segala amal perbuatan mereka akan dilihat oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin. Selain itu, mereka juga diingatkan bahwa pada akhirnya mereka akan kembali kepada Allah, yang akan menghisab segala perbuatan mereka, baik yang tampak maupun yang tersembunyi.

Islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa Ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan pada pasal 20-21:

⁵ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, ed. Gianto, Cet-1. (Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019). 43.

⁶ Departemen Republik Indonesia, "Quran Kemenag," *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*, last modified 2023, accessed July 21, 2023, <https://quran.kemenag.go.id/quran/perayat/surah/6?from=1&to=153>. Ayat.153.

“Mengatur tentang tugas utama guru, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan peserta didik, serta pelaksanaan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok.”⁷”

Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional.⁸

Menciptakan kinerja pengajar yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi seperti instansi sekolah maka perlu adanya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pengajar untuk bisa melakukan aktifitas organisasi yakni mengajar. Setiap organisasi maupun instansi seperti sekolah akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pengajar untuk mencapai tujuan organisasi khususnya sekolah yang telah di tetapkan. Banyak sekolah yang melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinaerja pengajar maupun keryawan agar lebih efektif dan efesien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.⁹

Mengnai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh pondasi budayanya, setelah budaya kuat bagi seluruh yenaga pengajar agar menciptakan

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, “Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen”, (Jakarta: Depdiknas, 2018)

⁸Aprilia Rahmawati, Dina Rosdiana, and Dewiana Novitasari, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*.” 02, no. 03 (2023).

⁹ Kusuma W. (2023).”*Efektivitas Kerja Guru*”. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan). 6(3). 1489

sumber daya manusia (SDM) yang mampu mendidik serta mentransfer ilmu pengetahuan secara maksimal ke peserta didik. Sehingga budaya organisasi di butuhkan untuk menambah kualitas sumber daya pengajar yang berkompeten.

MTsN I Kota Banjarmasin adalah madrasah yang memiliki citra yang baik dalam Masyarakat sebagai salah satu yang berprestasi. Sehingga menarik minat setiap orang tua untuk menyekolahkan anak-anak mereka di madrasah ini. Maka memberikan pelayanan yang maksimal terutama dalam hal proses pembelajaran adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh madrasah ini. Sehingga diperlukan kinerja pengajar yang baik agar madrasah ini bisa mempertahankan citra yang baik di mata Masyarakat terutama orang tua siswa.

Pentingnya menjaga serta mengembangkan kualitas pelayanan di MTsN 1 Kota Banjarmasin ini membutuhkan pengetahuan yang teraplikasi tentang budaya organisasi agar menciptakan tenaga pengajar yang terampil, berkomitmen, serta mampu bekerja sama baik baik antara sesama tenaga pengajar maupun kerja sama dengan peserta didik untuk menghasilkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

B. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman pembaca terhadap judul serta memperjelas ruang lingkup penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu memberikan gambaran dengan mengemukakan pengertian yang sesuai dengan variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar Organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu budaya Organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Dalam budaya Organisasi ada beberapa indikator, meliputi:

- a. Elemen Budaya Positif
 - b. Elemen Budaya Negative
 - c. Elemen Budaya Netral
2. kinerja guru

Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru.

Lima indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utama mengajar (teaching), yaitu:

- a. Pemahaman tentang strategi pembelajaran
- b. Kemahiran dalam mengelola kelas
- c. Kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas
- d. Motivasi berprestasi
- e. Disiplin Kerja

C. Rumusan Masalah

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya rumusan masalah secara jelas agar mendapatkan hasil penelitian yang terarah dan baik. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka ditetapkan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi di MTsN 1 Kota Banjarmasin memengaruhi motivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka?
2. Adakah pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja guru di MTsN 1 Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya Organisasi MTsN 1 Kota Banjarmasin mempengaruhi efektivitas kinerja guru
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya Organisasi terhadap efektifitas kinerja guru di MTsN 1 Kota Banjarmasin

E. Signifikasi Penelitian

1. Secara Teoritis

penelitian ini penting karena tidak hanya memperkaya literatur yang ada, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan teori yang lebih kompleks dan aplikatif dalam bidang manajemen pendidikan dan perilaku organisasi.

2. Secara Praktis

- a. Bagi sekolah, memberikan sumabangan pemikiran dalam rangka meningkatkan kualitas Pendidikan berstandar nasional.
- b. Bagi buru, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau referensi tentang budaya Organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja.
- c. Bagi peneliti, menambah, wawasan, pengetahuan, dan keterampilan peneliti

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian mengenai pengaruh budaya organsasi terhadap kinerja guru banyak di lakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya penelitian tersebut di lakukan oleh:

Jufrizen¹, Khairani Nurul Rahmadhani yang dimuat dalam jurnal riset edisi tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi” penelitian yang bersifat kuantitatif ini menyimpulkan, bahwa hasil temuan empirik menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian motivasi dan kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dari hasil uji mediasi menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, begitu pula dari hasil uji mediasi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Didit Darmawan yang dimuat dalam jurnal riset edisi tahun 2021 dengan judul “Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan” berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Hasil analisis data adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 26.0 diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan arti bahwa variabel bebas (budaya organisasi dan efikasi diri) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) selain itu berdasarkan persamaan regresi menunjukkan variabel efikasi diri menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.¹¹

Nursidah , Muh Yunus , Elpisah yang dimuat dalam jurnal riset tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Mengajar Guru” berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah secara simultan terhadap mutu mengajar guru, dimana indikator supervisi kepala sekolah

¹⁰Jufrizen Jufrizen and Khairani Nurul Rahmadhani, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi,” *Jmd : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3, no. 1 (June 8, 2020): 66–79, <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.

¹¹Didit Darmawan, “Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Baruna Horizon* 4, no. 1 (June 28, 2021): 43–53, <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>.

berada pada kategori baik, sedangkan budaya sekolah dan mutu mengajar guru secara deskriptif berada pada kategori sangat baik, 2) Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap mutu mengajar guru, dimana supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu mengajar guru, artinya supervisi akademik kepala sekolah yang semakin baik maka mutu mengajar guru juga meningkat, 3) Terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap mutu mengajar guru di SMAN 6 Wajo dimana budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu mengajar guru, artinya budaya sekolah yang semakin baik atau kondusif, maka mutu mengajar guru juga meningkat.¹²

Intan Nuraeni, Erna Labudasari yang dimuat dalam jurnal riset tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Karakter Religius Siswa di SD IT Noor Hidayah” berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah keagamaan yang terdapat di SD IT Noor Hidayah yaitu meliputi pembacaan do’a bersama di kelas; pembacaan surat-surat pendek Al-Qur’an, dan sholat dhuha dan sholat dzuhur berjamaah. Budaya sekolah berpengaruh sebesar 29,2% terhadap karakter siswa. Budaya sekolah ini berpengaruh cukup signifikan terhadap karakter religius siswa SD IT Noor Hidayah. Hubungan positif antara kedua variabel tersebut yang mengandung makna semakin baik budaya sekolah yang dirancang, maka semakin baik pula karakter warga sekolah terutama karakter siswanya.¹³

¹²Muh Yunus, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Mengajar Guru” 10, no. 1 (2022).

¹³Intan Nuraeni and Erna Labudasari, “Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Karakter Religius Siswa di SD IT Noor Hidayah,” *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 5, no. 1 (August 5, 2021): 119, <https://doi.org/10.20961/jdc.v5i1.51593>.

Muhammad Dahlan Yasir Arafat², Syaiful Eddy yang dimuat dalam jurnal riset tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru” berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin; 2) ada pengaruh yang signifikan diklat terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin; 3) ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin.¹⁴

Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kinerja guru MTsN 1 Banjarmasin” adalah benar di kerjakan oleh saya sendiri.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara tentang suatu rumusan masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji dan di buktikan dalam suatu penelitian. Suatu hipotesis dapat dianggap benar apa bila disertai dengan fakta-fakta dan bukti-bukti yang nyata. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

1. Hipotesis Nol (H₀)

Menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru MTsN 1 Kota Banjarmasin.

2. Hipotesis Kerja (H_a)

¹⁴Muhammad Dahlan, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy, “Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (November 15, 2020): 218–25, <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>.

Menyatakan bahwa budaya Organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja guru MTsN 1 Kota Banjarmasin

H. Asumsi Penelitian

Penelitian ini diasumsikan bahwa budaya organisasi di MTsN 1 Banjarmasin memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas kerja guru, di mana budaya yang kuat, positif, dan mendukung akan meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas pendidikan. Asumsi ini didasarkan pada teori bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai organisasi yang jelas dapat memfasilitasi perilaku kerja yang produktif dan efektif, sehingga berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, penulis menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, asumsi dasar dan hipotesis, kerangka pemikiran, serta sistematika penelitian.

Bab II: Landasan Teori, mencakup Budaya Organisasi dan Kinerja Guru, serta kerangka pikir.

Bab III: Metode Penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data,

teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta teknik validitas dan keabsahan data.

Bab IV: Laporan Hasil Penelitian, berisi gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data. Bab V: Penutup, berisi kesimpulan dan saran