

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kabupaten Mandailing Natal berada di Provinsi Sumatera Utara dan berbatasan langsung dengan Sumatera Barat. Kabupaten Mandailing Natal memiliki luas 6.620,70 km² dan terdiri dari 23 kecamatan dengan 407 desa dan kelurahan, Kabupaten Mandailing Natal dihuni oleh penduduk yang memiliki jumlah cukup besar yaitu sekitar 478.062 jiwa. Infrastruktur di Mandailing Natal masih tergolong rendah dan pembangunan di Mandailing Natal juga masih tertinggal banyak daerah yang memiliki akses yang sulit di jangkau dan tidak heran jika angka putus sekolah juga masih banyak di temukan, khususnya di Kecamatan Ranto Baek, masih terdapat berbagai tantangan meskipun telah mengalami perkembangan dalam beberapa tahun terakhir.

Salah satu lembaga pendidikan menengah atas yang terdapat di Kabupaten Mandailing Natal adalah SMA Negeri 1 Ranto Baek. Sekolah ini secara resmi berdiri pada tahun 2015 dan berlokasi di Jalan Lintas Mandailing Sumbar, Kecamatan Ranto Baek, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara. Pada tahun ajaran 2023/2024, SMA Negeri 1 Ranto Baek memiliki jumlah peserta didik sebanyak 333 siswa dengan tenaga pendidik yang terdiri dari 40 orang guru dengan status kepegawaian 38 orang guru berstatus Guru Tidak Tetap (GTT) dan hanya terdapat dua orang guru yang berstatus kepegawaian PNS yaitu kepalasekolah dan wakil kepala sekolah.

Berikut adalah data siswa kelas XII SMA Negeri 1 Ranto Baik yang di terima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dari tahun 2022-2024.

Tabel 1 Data Siswa Masuk PTN dari Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah siswa (Orang)	Jumlah siswa masuk PTN (Orang)	Persentase (%)	Jumlah Guru (Orang)
2022	96	23	23.96	34
2023	99	25	25,25	34
2024	95	17	18	38

Sumber: Data Internal Sekolah

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa Pada tahun 2022, dari 96 siswa, sebanyak 23 siswa (23,96%) berhasil masuk PTN. Pada tahun 2023, terjadi peningkatan jumlah siswa menjadi 99 orang, dan jumlah yang diterima di PTN meningkat menjadi 25 orang (25,25%). Namun, pada tahun 2024, jumlah siswa menurun menjadi 95 orang, dengan hanya 17 siswa (18%) yang berhasil masuk PTN. Data di atas menunjukkan bahwa kemampuan siswa SMA Negeri 1 Ranto Baik untuk melanjutkan ke PTN masih tergolong rendah.

Bushro (2018) menjelaskan bahwa hanya individu yang aktif dalam organisasi yang mampu mencapai tujuan mereka. Kinerja guru merujuk pada sejauh mana seorang pendidik berhasil menjalankan tugas, tanggung jawab dan kemampuannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Indriawati et al., 2022). Penelitian Kartini et al. (2020) mengungkapkan bahwa masih terdapat banyak guru yang bekerja di bawah standar yang berlaku, bukan karena kurangnya kompetensi, melainkan akibat budaya kerja yang belum berkembang dengan baik serta rendahnya semangat kerja. Dengan demikian, pencapaian kinerja yang optimal akan mendukung efektivitas dan efisiensi dalam mencapai

tujuan organisasi (Nyoto, 2019). Oleh karena itu, kinerja yang diwujudkan dengan baik akan membantu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Nyoto, 2019). Faktor internal pada organisasi, contohnya budaya kerja dan kesesuaian kompetensi dengan tugas serta tanggung jawab, berperan dalam menentukan kualitas kinerja serta keberhasilan dalam mencapai tujuan (Hartini, 2021).

Fattah (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencakup prinsip dan norma yang membantu orang berinteraksi satu sama lain, termasuk dalam menjalin hubungan dengan pihak eksternal. Junaidi (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Namun, penelitian Hari (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pendidik.

Dukungan organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dukungan yang diberikan secara optimal dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas tenaga pendidik (Ashar & Murgianto, 2019). Studi yang dilakukan oleh Onyeka & Onuoha (2021) menunjukkan bahwa ketika karyawan memperoleh dukungan dari organisasi, mereka memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya serta berupaya mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Selain itu, kebahagiaan dalam bekerja (*happiness at work*) juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang merasa nyaman dan bahagia dalam lingkungan kerja cenderung lebih produktif, inovatif, serta mampu mengembangkan hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan peserta

didik. Syarifi (2019) menjelaskan bahwa ketidakbahagiaan dalam bekerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Algarni et al. (2023) serta Sharkawy et al. (2023) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta pencapaian keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan temuan Sidabalok & Sayekti (2020), yang menyatakan bahwa peningkatan kebahagiaan dalam bekerja dapat berdampak positif terhadap semangat kerja dan kinerja tenaga pendidik. Vandenberghe dalam Syarifi (2019) juga menegaskan bahwa ketidakbahagiaan dalam bekerja tidak hanya memengaruhi hasil kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak negatif terhadap rekan kerja di sekitarnya.

Untuk mendapatkan gambaran awal terkait permasalahan di atas penulis melakukan wawancara dengan beberapa guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Ranto Baek. Narasumber diminta untuk menjawab beberapa pernyataan dari beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian, hal tersebut dilakukan penulis untuk mengetahui apakah topik penelitian ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya pada sekolah tersebut. Hasil wawancara dengan narasumber tersebut menunjukkan bahwa topik penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang dirasakan oleh narasumber, dimana narasumber dinilai memiliki beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, dukungan organisasi, dan *happiness at work*.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal, kinerja guru di SMA Negeri 1 Ranto Baek masih tergolong rendah, dengan beberapa guru yang mengajar belum

sesuai dengan standar yang diharapkan dan masih terdapat guru yang tidak hadir dan digantikan dengan guru lainnya selain itu terdapat guru yang merasa kurang puas dengan dukungan dari pihak sekolah seperti fasilitas yang mendukung kegiatan belajar mengajar selain itu kinerja guru dianggap rendah juga dapat dilihat dari pernyataan narasumber yang mengatakan bahwa pelatihan guru pada SMA N 1 Ranto Baik masih belum maksimal sehingga menyebabkan guru merasa tidak puas dan mendorong tingkat stress terhadap guru yang berdampak kebahagiaan dalam bekerja disekolah rendah.

Selain itu narasumber menyatakan bahwa guru di SMA Negeri 1 Ranto Baik rata-rata sudah berkeluarga sehingga hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja guru, guru yang telah berkeluarga tentu mempunyai tanggung jawab yang lebih besar yaitu menyeimbangkan antara urusan rumah tangga dan tanggung jawab nya sebagai guru, selanjutnya narasumber juga mengatakan bahwa guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Ranto Baik di dominasi dengan guru tidak tetap (GTT), hal ini juga menjadi salah satu penyebab tingkat kinerja serta kebahagiaan guru di sekolah ini masih tergolong rendah di karenakan upah yang mereka terima masih tergolong kecil.

Barikut adalah beberapa pernyataan yang diberikan kepada guru tidak tetap di SMA N1 Ranto Baik sebagai gambaran awal bagi peneliti:

Tabel 2 Tabel Wawancara Awal

No.	Pertanyaan	Guru 1	Guru 2	Guru 3	Guru 4
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti	✓	✓		✓
2.	Saya sudah terbiasa untuk tidak menunda- nunda pekerjaan	✓	✓	✓	
3.	Saya mampu menyelesaikan		✓	✓	

No.	Pertanyaan	Guru 1	Guru 2	Guru 3	Guru 4
	tugas saya sendiri tanpa bantuan dari orang lain				
4.	Saya selalu siap menanggung risiko atas apa yang sudah saya kerjakan.	✓		✓	✓
5.	Saya dan rekan kerja selalu menyelesaikan secara bersama-sama jika timbul permasalahan di tempat bekerja.	✓	✓	✓	✓
6.	Organisasi menghargai kemampuan saya untuk bisa menjalankan visi dan misi organisasi dengan baik.	✓	✓	✓	✓
7.	Saya senang organisasi peduli pada kesejahteraan.	✓	✓	✓	✓
8.	Saya senang rekan sesama mau mendengarkan masalah.	✓	✓	✓	✓
9.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	✓	✓	✓	✓
10.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	✓	✓		✓

Sumber: Wawancara awal dengan beberapa guru tidak tetap

Dengan demikian adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh terkait antar variabel yaitu budaya organisasi, dukungan organisasi, serta kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ranto Baik. Dengan adanya penelitian terkait hal tersebut diharapkan sekolah dapat membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, memberikan dukungan yang memadai, serta memastikan kebahagiaan kerja para guru, diharapkan SMA Negeri 1 Ranto Baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan membantu siswa mencapai prestasi yang lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan *happines at work* terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ranto Baik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan *happines at work* terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ranto Baik.

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa manfaat dalam penelitian ini:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini diharapkan dapat memperkaya serta memperbarui wawasan ilmu pengetahuan dan referensi bagi peneliti berikutnya yang menggunakan penelitian terkait, yaitu mengenai budaya organisasi, dukungan organisasi, dan *happiness at work* terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ranto Baik.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak SMAN 1 Ranto Baik agar mengetahui tingkat budaya organisasi, dukungan organisasi, dan *happiness at work*.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pembahasan yang ada pada penulisan skripsi ini adalah lingkup guru pada SMA Negeri 1 Ranto Baik terkait beberapa variabel yang akan diteliti yaitu budaya organisasi, dukungan organisasi dan *happines at work* terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ranto Baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Menerangkan teori-teori yang berhubungan dengan topik yang didasarkan pada literature, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, defenisi operasional dan variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai analisis data dan pembahasan yang terdiri dari deskriptif dan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, serta implikasi penelitian.

BAB V: PENUTUP

Memuat tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.