

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini pendidikan merupakan kebutuhan yang paling penting untuk diwujudkan sama halnya dengan terselenggaranya kebutuhan sehari-hari seperti makan, pakaian, dan tempat tinggal dengan baik. Pendidikan dibutuhkan oleh seseorang dari kecil hingga dewasa. Dengan diperolehnya pendidikan secara baik dan benar makan akan membuat orang lain, bisa membuat seseorang untuk mengembangkan bakat yang ada pada dirinya, dan melahirkan watak serta karakter yang bisa menjadikan seseorang menjadi orang yang memiliki martabat dan integritas. Selanjutnya dengan adanya pendidikan dapat melahirkan generasi muda dan generasi penerus yang unggul dan berkompeten, mempermudah memperoleh karir yang didambakan, dan menghambat lahirnya generasi yang tidak diinginkan.

Pendidikan memiliki tingkatan yang dimulai dari pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan perguruan tinggi. Tentunya seseorang yang dapat menuntaskan pendidikannya sampai ke tingkatan sekolah menengah atas atau perguruan tinggi mereka telah mempunyai bekal berharga agar bisa bersaing dalam era globalisasi sehingga mereka bisa mencapai dan mewujudkan mimpi yang telah mereka bangun dan mimpi yang mereka dambakan.

Pendidikan bisa diperoleh seseorang melalui dua tempat. Pertama dirumah melalui keluarga dan kedua disekolah melalui seseorang yang disebut guru. Keduanya memiliki kondisi dan lingkungan yang berbeda dimana disekolah seseorang bisa menikmati fasilitas dan sarana, memiliki aturan yang harus dipatuhi secara tertulis dan adanya teman-teman yang membuat nyaman ketika belajar. Sedangkan dirumah tidak ada aturan, tidak ada sarana seperti di sekolah dan tidak ada teman-teman. Sekolah memiliki peranan yang sangat besar untuk mendidik, membimbing dan mengarahkan peserta didik karena sekolah merupakan sebuah lembaga formal yang bertugas untuk melaksanakan perannya menyelenggarakan sistem pendidikan. Dalam mewujudkan peranan tersebut tidak lepas dari bantuan tenaga pendidik yang memiliki tugas untuk mendidik, membimbing dan mengarahkan siswa-siswi.

Guru merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan terselenggaranya sistem pendidikan yang berkualitas dan merupakan salah satu unsur dalam menciptakan sumber daya unggul dan generasi yang bisa membangun bangsa ini menjadi lebih baik lagi kedepannya. Sehingga seorang guru dituntut untuk memiliki kinerja yang berkualitas karena hal itu juga akan menentukan hasil dan kualitas siswa-siswi yang dididiknya. Tenaga pendidik diharapkan untuk mempunyai keterampilan dan kemampuan yang bisa mewujudkan harapan semua orang terutama orangtua yang telah memberikan kepercayaan terhadap pihak sekolah untuk membimbing mendidik, dan mengajarkan anak mereka.

Untuk mengetahui apakah seorang guru memiliki kualitas dalam mengajar maka dilakukan penilaian. Salah satu penilaian yang harus dilakukan yaitu penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru biasanya dilakukan oleh pemerintah melalui Dinas Pendidikan dimana sekolah tersebut berada. Sebelum melakukan penilaian dinas pendidikan membentuk tim penilai yang akan melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi NO. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Di dalam peraturan menteri tersebut kinerja guru yang akan dinilai sudah ditetapkan indikatornya sedangkan ada faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam peraturan tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan masih banyak lagi faktor lainnya.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau kelompok orang dari pekerjaannya dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga tujuan akhir dari organisasi dapat tercapai. Guru yang mempunyai kinerja bagus dapat menciptakan peserta didik yang berprestasi dan dapat meningkatkan serta mengoptimalkan bakat yang terdapat dalam diri siswa-siswi. Selain itu kinerja yang dimiliki oleh seorang guru menunjukkan kesuksesannya dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku.

Penelitian ini mengambil tempat di sebuah sekolah yang terletak di Kabupaten Tanah Datar yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) N 1 Batusangkar. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah favorit yang beralamat di Jalan Sutan

Alam Bagarsyah, Baringin, Kecamatan Lima Kaum. Sebagai salah satu sekolah favorit diharapkan bahwa guru yang mengajar memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Berikut dijelaskan salah satu faktor yang dapat mengukur kinerja guru.

Tabel 1.1
Jumlah peserta didik yang diterima kuliah jalur SNMPTN

No	Tahun	Jumlah yang diterima
1	2016	54
2	2017	44
3	2018	46
4	2019	18
5	2020	25

Sumber : Data Internal SMA N 1 Batusangkar

SNMPTN (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri) merupakan sebuah jalur untuk masuk perguruan tinggi melalui nilai rapor yang diperoleh oleh peserta didik mulai dari semester 1 kelas 10 hingga semester 1 kelas 12 sesuai dengan jurusan yang mau diambil. Jika mengambil jurusan IPA maka nilai yang dilihat yaitu dari mata pelajaran matematika, bahasa indonesia, bahasa inggris, kimia, fisika dan biologi. Sedangkan jika mengambil jurusan IPS nilai yang dilihat yaitu nilai dari mata pelajaran bahasa indonesia, bahasa inggris, matematika, ekonomi, geografi dan sosiologi.

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah peserta didik yang diterima di perguruan tinggi mengalami fluktuasi setiap tahun. Jumlah peserta didik yang paling banyak diterima di perguruan tinggi terdapat pada tahun 2016, sedangkan jumlah peserta didik yang paling sedikit diterima di perguruan tinggi terdapat pada tahun 2019. Kondisi ini menjelaskan

bahwa terjadinya fluktuasi kinerja guru yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi yaitu suatu aturan yang menjadi acuan perilaku seseorang dalam bertindak setiap hari dan mengambil keputusan (Rivai dan Mulyadi, 2012). Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang positif dan kondusif akan membuat proses belajar-mengajar menjadi efektif dan efisien karena dengan terbentuknya budaya organisasi yang positif serta adanya kerjasama yang baik antara guru bisa membuat sekolah mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun kenyatannya belum semua guru memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang positif dan kondusif. Hal ini tercermin dari masih adanya beberapa guru yang belum membina dan menjalin hubungan baik dengan guru lainnya. Meskipun hanya beberapa guru yang seperti itu, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan proses belajar-mengajar.

Selain budaya organisasi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap orang tersebut ketika melakukan aktifitasnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menciptakan gairah dan inspirasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan lingkungan kerja harus sesuai dengan seperti yang diharapkan oleh guru sebab lingkungan kerja yang seperti itu dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu guru yang menyatakan bahwa para guru menghendaki lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan seperti tersedianya fasilitas yang dapat menunjang mereka dalam mengajar, terciptanya kondisi yang aman dan nyaman, tingkat kebersihan yang baik dan tidak adanya bau-bauan yang menyengat atau bau busuk yang dapat mengganggu ketika bekerja. Namun dalam kenyataannya semua hal yang diharapkan oleh guru tersebut belum terpenuhi semuanya dengan baik. Berdasarkan hasil *prasurvey* menunjukkan bahwa sarana dan prasarana untuk menunjang guru dalam proses belajar mengajar belum terpenuhi dengan baik. Seperti keterbatasan ketersediaan labor komputer dan ketersediaan komputer, keterbatasan ketersediaan labor kimia dan biologi, dan belum teresedianya lapangan untuk melaksanakan mata pelajaran pendidikan olahraga dan jasmani.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *emotional quotient*. Menurut Goleman (2015) *Emotional quotient* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengendalikan emosi yang ada, memotivasi diri dan dapat mengenali emosi yang ada pada diri orang lain. Dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru, sebagian besar tugas tersebut diselesaikan melalui sebuah proses komunikasi, baik komunikasi secara lisan seperti menerangkan pelajaran di depan kelas maupun komunikasi secara tulisan. Sehingga diharapkan guru harus mempunyai kecerdasan emosional yang baik supaya bisa berinteraksi dengan siswa dan siswi yang dididik dan diajarnya ataupun sesama rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Batusangkar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Batusangkar ?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Batusangkar ?
- 3) Bagaimana pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja guru di SMA N 1 Batusangkar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Batusangkar
- 2) Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Batusangkar

- 3) Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja guru di SMA N 1 Batusangkar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

- 1). Bagi akademisi dan peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti dalam meneliti pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Batusangkar

- 2). Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan digunakan sebagai tambahan informasi bagi pemerintah Kabupaten Tanah Datar

1.5 Ruang Lingkup penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *emotional quotient* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan objek dari penelitian ini yaitu semua guru yang mengajar di SMA N 1 Batusangkar.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 merupakan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab dua membahas mengenai teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran, serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat membahas mengenai hasil penyebaran kuisisioner penelitian, analisis deskriptif penelitian, dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Pada bab lima berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

