**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non human resouces*).[[1]](#footnote-2) Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia yang ada di sekolah adalah guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan, untuk dapat mencapai tujuannya perlu memanfaatkan sumber daya guru yang dimilikinya secara optimal.

Guru memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, karena gurulah yang menjadi roda penggerak dari seluruh rangkaian aktivitas pendidikan di sekolah mulai dari merencanakan pembelajaran, menentukan strategi dan metodenya, melaksanakan pembelajaran, hingga melakukan evaluasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. Dari sini mudah dipahami bahwa bila kinerja guru baik maka mutu pendidikan di sekolah tersebut juga akan membaik/meningkat, sebaliknya bila guru menunjukkan kinerja yang buruk dapat dipastikan mutu pendidikan di sekolah tersebut juga memburuk.

1

Menyadari pentingnya peran guru tersebut, sekolah sebagai sebuah organisasi perlu mengusahakan segala hal yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Kinerja merupakan perpaduan antara kompetensi dan motivasi. Kompetensi yang memadai dari seorang guru tidak akan menghasilkan apapun bila tidak ditopang dengan kemauan yang tinggi untuk bekerja keras. Bahkan sebaliknya, motivasilah yang menjadi sumber kekuatan dan dorongan bagi guru untuk mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya guna mencapai tujuan, yaitu peningkatan mutu pendidikan.

Motivasi merupakan hal yang penting di dalam bekerja, karena dengan adanya motivasi, seseorang akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi kerja dari seorang guru sangat dibutuhkan, karena dengan adanya motivasi, seorang guru dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, sehingga apa yang menjadi tujuan dapat terealisasikan. Seperti yang dikatakan oleh As’ad bahwa “motivasi kerja dapat mempengaruhi kemajuan/peningkatan prestasi, performance, dan produktifitas”.[[2]](#footnote-3)

Pada dasarnya, setiap guru tentu sudah memiliki motivasinya sendiri ketika memutuskan untuk menggeluti profesi keguruan. Dasar motivasi tersebut dapat berkembang dan terus meningkat seiring dengan perkembangan motif-motif induvidu dan juga faktor-faktor lingkungan. Winardi menjelaskan bahwa:

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.[[3]](#footnote-4)

Substansi pokok dari apa yang dikemukakan oleh Winardi di atas adalah bahwasannya motivasi dapat dikembangkan secara internal oleh individu dan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di luar individu. Faktor-faktor eksternal yang dimaksud dapat berupa imbalan moneter maupun non moneter. Sehubungan dengan upaya pengembangan motivasi tersebut, Robbins terjemahan oleh Arif Mulyamin menjelaskan:

Motivasi yang didapat seseorang tidak hanya meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan materi semata, seperti makanan dan upah namun juga pemenuhan kebutuhan non fisik, seperti terpuaskannya kebutuhan melalui hubungan dengan orang lain dan kebutuhan untuk menjadi kreatif.[[4]](#footnote-5)

Pernyataan Robbins di atas, menjelaskan bahwa selain terkait dorongan pemenuhan kebutuhan fisik, motivasi juga dapat meningkat karena hubungan individu dengan lingkungan sekitarnya. Dalam dunia kerja, lingkungan yang dimaksud tentu saja adalah lingkungan kerja individu. Artinya, sejauhmana lingkungan organisasi (tempat individu bekerja) dapat mendukung peningkatan motivasi individu dalam bekerja, antara lain melalui dukungan budaya organisasi yang kuat.

Budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi.[[5]](#footnote-6) Hal tersebut memungkinkan terjalinnya rasa kesatuan yang erat antar seluruh elemen organisasi dan terbentuknya loyalitas anggota terhadap organisasi. Sebaliknya, lemahnya budaya organisasi dapat menimbulkan mudahnya terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain hingga kesetiaan kepada kelompoknya melebihi kesetiaan pada organisasi.

Dilihat dari sudut pandang ini, dapat dibangun suatu dugaan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja individu. Bila demikian, maka motivasi kerja guru terkait pula dengan asumsi, keyakinan, dan nilai-nilai yang disepakati bersama oleh seluruh anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, budaya organisasi sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Artinya, budaya organisasi yang kuat dapat diduga akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja guru. Sebaliknya, bila budaya organisasi lemah maka motivasi kerja guru juga akan menurun.

Dalam pengamatan penulis di SMP Negeri 4 Soropia penulis melihat bahwa motivasi kerja guru di sekolah tersebut cukup variatif, dimana ada guru yang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebagian yang lain menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Gejala-gejala yang menunjukkan motivasi kerja rendah antara lain dapat dilihat dari tingkat kehadiran sebagian guru yang seringkali bolos mengajar, khususnya pada hari-hari pertama masuk sekolah. Selain itu, beberapa guru juga kelihatan kurang melakukan inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran sehingga cara mengajar guru sangat monoton. Dari hasil pengamatan tersebut, penulis menduga hal ini mungkin terkait dengan budaya organisasi sekolah yang belum memberi penguatan bagi guru untuk meningkatkan motivasi kerja.

Bertolak dari hasil pengamatan tersebut, penulis tertarik untuk menguji kebenaran dugaan tersebut dengan fakta-fakta empiris melalui sebuah penelitian. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti dengan mengemukakan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Satu Atap 2 Soropia Kec. Soropia Kabupaten Konawe”.*

1. **Batasan dan Rumusan Masalah**
2. **Batasan Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dibatasi pada: pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Satu Atap 2 Soropia Kec. Soropia Kabupaten Konawe.

1. **Rumusan Masalah**

Mengacu pada batasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Satu Atap 2 Soropia Kec. Soropia Kabupaten Konawe?.

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi SMP Negeri Satu Atap 2 Soropia Kabupaten Konaw ?
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMP Negeri Satu Atap 2 Soropia Kabupaten Konawe ?
3. **Manfaat Penelitian**
4. **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah intelektual kita khususnya dalam memahami pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja.

1. **Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kepada pengelola lembaga pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perlunya menciptakan budaya organisasi sekolah yang lebih kondusif bagi peningkatan motivasi kerja guru
2. Kepada guru di sekolah, penelitian ini diharapkan dapat membangun kesadaran tentang perlunya memupuk semangat dan motivasi untuk mewujudkan kinerja yang tinggi
3. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan informasi pembanding untuk dilakukan pengkajian secara lebih komprehensip.
4. **Definisi Operasional**

Dalam upaya menyatukan persepsi dan pandangan mengenai judul penelitian ini, maka penulis mengemukakan definisi operasional dari variabel penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pola–pola perilaku yang merupakan manifestasi dari asumsi dan nilai-nilai yang diyakini oleh guru sebagai anggota organisasi sekolah. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian dalam hal-hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan, kemantapan.
2. Motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang timbul dari dalam diri guru untuk bekerja (melaksanakan tugas) dengan sungguh-sungguh dengan mengerahkan segenap kemampuan yang dimiliki agar mencapai hasil yang optimal.
1. Danang Sunyoto, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Center For Academic Publishing Service, 2012), h. 3 [↑](#footnote-ref-2)
2. M. As'ad, *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia*, (Yogjakarta: Liberty, 2004), h. 114 [↑](#footnote-ref-3)
3. J. Winardi, *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*, (Jakarta: Rajawali Press, 2002), h. 6 [↑](#footnote-ref-4)
4. Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku organisasi*, Terj. Arif Mulyamin, Edisi V. (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 172 [↑](#footnote-ref-5)
5. Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi,* Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 23 [↑](#footnote-ref-6)