

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pendidikan dasar adalah pendidikan umum yang lamanya sembilan tahun, diselenggarakan selama enam tahun di Sekolah Dasar (SD) dan tiga tahun di Sekolah Menengah Pertama (SMP) maupun satuan pendidikan yang sederajat. Sekolah Menengah Pertama adalah lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan bagi peserta didik lulusan Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah, sehingga lulusannya memiliki bekal kemampuan untuk melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan yang diatur berdasarkan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Penyelenggaraan Pendidikan.

Pada Pasal 17 Ayat (3) menyebutkan bahwa pendidikan dasar termasuk Sekolah Menengah Pertama bertujuan membangun landasan bagi berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang (a) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (b) berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur; (c) berilmu, cakap, kritis, kreatif, dan inovatif; (d) sehat, mandiri, dan percaya diri; (e) toleran, peka sosial, demokratis, dan bertanggung jawab.

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional juga menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang

diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara”. Tujuan penyelenggaraan pendidikan berdasarkan Undang-Undang ini meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Berkaitan dengan hal tersebut maka ada tiga misi yang diemban sekolah, yaitu: melakukan proses edukasi, proses sosialisasi, dan proses transformasi, untuk mencapai tujuan pendidikan, perlu diorganisasi dan diarahkan, hal ini sesuai dengan Fathurrohman (2018) yang menyatakan bahwa lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik. Sistem pendidikan yang baik adalah ketika suatu lembaga mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang matang, koordinasi yang teratur, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang berkedisiplinan tinggi. Dalam pelaksanaannya perlu melibatkan semua komponen yang ada didalamnya, sekecil apapun kapasitasnya tetap mempunyai peranan yang penting dalam rangka mensukseskan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Pencapaian pendidikan yang bermutu di landasi oleh kinerja guru yang bermutu, handal, dan professional. Guru merupakan tenaga professional yang memiliki dedikasi dan tanggungjawab penuh atas pelaksanaan proses pembelajaran yang menjadi penentu kualitas pendidikan. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Rendahnya kinerja guru dalam bekerja akan memberikan dampak negatif bagi sekolah. Salah satu dampak apabila guru memiliki kinerja rendah adalah tidak maksimalnya kegiatan pembelajaran di dalam kelas.

Kinerja guru di sekolah ditunjukkan dengan bagaimana cara guru melakukan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum. Kinerja guru sebagai variabel dependen dalam penelitian ini memiliki implikasi besar terhadap kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah. Guru yang berkinerja baik akan mampu merancang pembelajaran yang menarik, melakukan evaluasi yang objektif, serta membimbing siswa dengan pendekatan yang sesuai kebutuhan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penurunan kinerja guru sering kali dipicu oleh rendahnya kepuasan kerja, kurangnya dukungan organisasi, serta minimnya inovasi dalam metode pengajaran. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menjadi sangat penting. Kinerja guru sering kali mengalami fluktuasi, bahkan menurun, akibat berbagai faktor internal maupun eksternal dalam lingkungan kerja mereka. Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah budaya organisasi sekolah tempat mereka mengajar.

Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menumbuhkan semangat kolektif, serta memupuk loyalitas dan dedikasi para guru. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai

normatif, tetapi juga mengatur pola pikir, perilaku, serta persepsi seluruh elemen dalam satuan pendidikan. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten diyakini menjadi landasan yang kokoh dalam mendorong peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya ini mencakup nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dijalankan oleh warga sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, dan staf lainnya. Ketika nilai-nilai tersebut dibentuk dan diinternalisasi secara konsisten, maka akan terbentuk suasana kerja yang harmonis dan penuh tanggung jawab.

Guru akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan ekspektasi organisasi serta termotivasi untuk menjalankan tugasnya secara maksimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menciptakan konflik, ketidakjelasan peran, serta menurunkan semangat kerja. Penting untuk mengevaluasi bagaimana budaya organisasi di sekolah tersebut terbentuk dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hal ini karena setiap sekolah memiliki karakteristik budaya yang berbeda, tergantung pada kepemimpinan, struktur organisasi, serta interaksi antar individu di dalamnya.

Selain budaya organisasi, perilaku inovatif guru juga menjadi salah satu determinan utama dalam peningkatan kinerja mereka. Perilaku inovatif mencerminkan kemampuan guru dalam menghasilkan ide-ide baru, mencoba metode pembelajaran yang kreatif, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kurikulum. Guru yang inovatif cenderung tidak puas dengan cara-

cara konvensional dan terus berusaha mencari pendekatan yang lebih efektif dalam proses pembelajaran. Hal ini tentu berdampak positif terhadap hasil belajar siswa dan secara tidak langsung meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan.

Demikian pula, perilaku inovatif guru perlu mendapat perhatian serius dalam upaya perbaikan kinerja pendidikan. Guru yang enggan berinovasi akan cenderung menggunakan metode yang monoton dan kurang relevan dengan kebutuhan siswa masa kini. Padahal, kurikulum yang digunakan saat ini, seperti Kurikulum Merdeka, menuntut guru untuk lebih kreatif, reflektif, dan adaptif terhadap perubahan. Dalam kenyataannya, tidak semua guru memiliki keberanian dan dukungan yang cukup untuk menerapkan ide-ide baru dalam pembelajaran. Hambatan struktural seperti keterbatasan waktu, beban administrasi, serta tidak adanya insentif bagi inovasi menjadi faktor penghambat.

Scott dan Bruce (2019) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu dalam mengembangkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi kinerja kerja dan organisasi. Dalam hal ini, inovasi guru tidak hanya mencerminkan kreativitas individu, tetapi juga menjadi strategi adaptif untuk menjawab tantangan zaman yang terus berubah, khususnya di era digital dan Kurikulum Merdeka saat ini. Perilaku inovatif tidak bisa tumbuh dengan sendirinya tanpa adanya dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif dan apresiatif. Lingkungan sekolah yang menghargai ide-ide baru dan memberikan ruang eksplorasi kepada guru akan memfasilitasi munculnya inovasi dalam kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai jembatan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi sekolah.

Menurut Luthans (2018), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja guru mencakup berbagai aspek, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, kondisi lingkungan kerja, penghargaan terhadap prestasi, serta peluang untuk berkembang. Guru yang puas terhadap aspek-aspek tersebut cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi dan mampu menunjukkan performa yang optimal. Mereka juga lebih tahan terhadap stres, memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah, dan bersedia berkolaborasi untuk kemajuan sekolah. Budaya organisasi dan perilaku inovatif tidak akan berdampak maksimal jika tidak diiringi dengan tingkat kepuasan kerja yang memadai. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi elemen krusial yang perlu diperhatikan oleh manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang mengalami kejenuhan dalam menjalankan tugasnya, merasa kurang dihargai, serta menghadapi kendala dalam berinovasi. Berdasarkan hasil observasi terhadap 38 orang guru di SMP Negeri Kampung Rakyat terkait rendahnya kinerja guru yang dikaitkan dengan kejenuhan kerja, kurangnya penghargaan, hambatan inovasi, dan budaya organisasi yang tidak mendukung diperoleh data pada tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Observasi Kinerja Guru

No	Permasalahan	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	Menunjukkan tanda kejenuhan saat mengajar	24	63,2%
2	Merasa kurang dihargai oleh pihak sekolah	19	50,0%
3	Mengalami kesulitan dalam berinovasi	21	55,3%
4	Memiliki motivasi rendah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran	17	44,7%
5	Tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan	26	68,4%
6	Mengeluhkan kurangnya fasilitas pendukung	28	73,7%
7	Menyatakan komunikasi dengan manajemen kurang efektif	23	60,5%
8	Merasa lingkungan kerja tidak kondusif	20	52,6%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa: (1) Mayoritas guru (lebih dari 60%) mengalami kejenuhan kerja, tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan mengeluhkan fasilitas yang kurang memadai; (2) Sekitar 50-60% guru merasa kurang dihargai dan mengalami hambatan komunikasi dengan pihak manajemen; (3) Lebih dari 50% guru juga mengalami hambatan berinovasi dan merasa lingkungan kerja tidak mendukung. Hal ini memperkuat dugaan bahwa faktor-faktor yang diduga menyebabkan rendahnya kinerja guru perlu dievaluasi dan diperbaiki, terutama pada aspek budaya organisasi sekolah, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kampung Rakyat.

Secara konseptual, hubungan antara budaya organisasi, perilaku inovatif, kepuasan kerja, dan kinerja guru dapat dijelaskan melalui pendekatan teori perilaku organisasi dan teori kepuasan kerja. Teori perilaku organisasi mengemukakan bahwa sistem nilai dan norma yang dianut oleh organisasi dapat memengaruhi sikap dan perilaku anggotanya. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi yang baik dapat membentuk perilaku kerja yang profesional, inovatif, dan kolaboratif di

kalangan guru. Sementara itu, teori kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan individu terhadap pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Dua teori ini saling melengkapi dan memberikan landasan dalam menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori-teori tersebut sangat penting dalam merancang strategi manajerial yang mampu meningkatkan efektivitas kerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan analisis hubungan antara kajian teoritis dan faktor-faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja guru di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, menjelaskan secara konkret bahwa kinerja guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Kinerja guru dapat dipandang sebagai variabel endogen dan berulang kali dipengaruhi oleh berbagai variabel lain, sehingga banyak hasil-hasil penelitian menggambarkan hubungan secara kausalitas antar variabel terhadap kinerja dengan model yang berbeda-beda. Berdasarkan teori dapat diajukan beberapa identifikasi masalah, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat?

2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat?
4. Apakah ada pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat seperti yang diuraikan dalam latar belakang dan identifikasi masalah, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah. Sebagai dasar pertimbangan objektif yang digunakan untuk pembatasan masalah yaitu tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis. Sedangkan dasar pertimbangan subjektifnya adalah, masalah keterbatasan waktu, dan peralatan yang diperlukan untuk penelitian. Sehingga penelitian ini dibatasi hanya meneliti variabel budaya organisasi, perilaku inovatif, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat?.
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku inovatif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat?.
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat?.
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi, perilaku inovatif, dan Kepuasan kerja secara Simultan terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menemukan:

1. Pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat.
2. Pengaruh positif dan signifikan perilaku inovatif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat.
3. Pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat.
4. Pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi, perilaku inovatif, dan Kepuasan kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat

1.5. Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat teoretis sebagai berikut:

- a. Penguatan Teori Kinerja Guru. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian teori tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, terutama terkait kejenuhan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.
- b. Pengembangan Teori Kepuasan Kerja. Temuan dari penelitian ini dapat memperkuat atau memperluas pemahaman tentang teori-teori kepuasan kerja dalam konteks lembaga pendidikan formal.
- c. Kontribusi terhadap Teori Budaya Organisasi Sekolah. Studi ini mempertegas peran budaya organisasi dalam membentuk suasana kerja dan dampaknya terhadap performa individu (guru).
- d. Pemodelan Konseptual Baru. Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengembangan model konseptual baru tentang dinamika kinerja guru dalam konteks pendidikan menengah.
- e. Referensi Akademik bagi Peneliti Lain. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam studi lanjutan, skripsi, tesis, atau disertasi di bidang manajemen pendidikan atau psikologi pendidikan.
- f. Perkayaan Literatur Pendidikan Indonesia. Penelitian ini menambah khazanah literatur ilmiah tentang manajemen pendidikan kontekstual di daerah pedesaan atau pinggiran, seperti Kampung Rakyat.

2. Manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah. Dukungan untuk Kebijakan Pendidikan di Tingkat Daerah. Pemerintah daerah maupun dinas pendidikan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, khususnya dalam penguatan budaya organisasi sekolah, peningkatan inovasi guru, dan kepuasan kerja guru di wilayah tersebut.
- b. Bagi Kepala Sekolah dan pengawas. Bahan Evaluasi bagi Kepala Sekolah. Penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh kepala sekolah dalam mengevaluasi dan memperbaiki manajemen organisasi serta hubungan interpersonal di sekolah. Kepala sekolah dapat memahami kondisi budaya organisasi yang berkembang, tingkat perilaku inovatif guru, serta tingkat kepuasan kerja guru untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kualitas kinerja guru secara menyeluruh.
- c. Bagi Guru dan Sekolah. Peningkatan Kepuasan dan Motivasi Guru. Rekomendasi dari penelitian ini dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, nyaman, dan memotivasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
- d. Bagi Pengembang SDM Pendidikan dan Peneliti selanjutnya. Pemanfaatan Data untuk Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun program pelatihan, pembinaan, supervisi akademik, maupun workshop yang relevan dengan kebutuhan guru guna meningkatkan kompetensi profesional dan inovasi pembelajaran.