

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan diidentifikasi sebagai pokok dalam melakukan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), yang berkontribusi untuk negara. Pendidikan diidentifikasi berperan vital untuk membentuk SDM yang berdaya guna, kepemilikan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta sikap yang positif. Melalui pendidikan seseorang diharapkan dapat menjadi pribadi yang lebih baik. Secara garis besar peran pendidikan adalah menciptakan output yang memiliki ilmu pengetahuan, kompetensi, dan memiliki daya guna.

Guru diidentifikasi mampu memainkan peran dalam membentuk sumber daya manusia dengan kualitas mumpuni melalui sistem pendidikan, sehingga dibutuhkan kompetensi yang mumpuni pula sebagai pendidik. Guna mencapai tujuan pembelajaran, profesi guru memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan kepada masyarakat khususnya peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Guru dikatakan profesional jika mempunyai keahlian dan pengetahuan khusus dalam bidang keguruan. Sesuai dengan Pasal 8 Undang-undang No. 14 Tahun 2005 menjelaskan adanya kewajiban kepemilikan kompetensi yang baik serta kualifikasi akademik yang mendukung bagi guru, selain itu juga disertai dengan sertifikat pendidik dan memiliki kesehatan jasmani yang baik guna mencapai tujuan pendidikan.

Guru yang profesional dan kompeten dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan pendidikan, termasuk melaksanakan pendidikan profesi guru. Kompetensi dapat didefinisikan sesuai pasal 8 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 yaitu kompetensi profesional, sosial, kepribadian, dan pedagogik.

Keberhasilan mutu pendidikan ialah salah satu indikator yang dapat dilihat dari kinerja. Kinerja atau *performance* ialah kemampuan untuk memperoleh output kerja yang terbaik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Tanpa kinerja guru yang baik, sulit untuk mencapai kualitas pendidikan yang bermutu tinggi. Dalam hal ini, pemerintah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi perannya sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga diharapkan pemerintah dapat memberikan kebijakan pendidikan melalui kewenangannya.

Guru merupakan pemegang peranan penting dalam dunia pendidikan terutama dalam proses pengajaran. Dalam pembelajaran, guru dituntut untuk inovatif dan kreatif dalam proses pelaksanaannya agar tidak terjadi kejenuhan, ketika mendapatkan bahan ajar yang disampaikan guru. Berdasarkan hal tersebut, maka kompetensi harus dimiliki guru untuk mendukung dan mencapai kinerja terbaik, dikarenakan tanpa adanya kinerja guru yang baik, terdapat potensi untuk terjadinya hambatan selama kegiatan belajar mengajar. Maka dari itu, peningkatan kinerja serta prestasi kerja dapat dilakukan melalui optimalisasi manajemen pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Alfons, 2018).

Akuntansi merupakan kelompok ilmu sosial yang dipelajari di jalur pendidikan formal maupun informal. Pada jalur pendidikan formal dilakukan di SMA/MA dan SMK/MK mengacu pada dasar hukum Permendikbud Nomor 69 Tahun 2013 dan Permendikbud Nomor 70 Tahun 2013. Selain itu, terdapat program pendidikan, keterampilan dan pelatihan secara informal. Adanya dasar hukum tersebut, ilmu akuntansi diharapkan dapat diaplikasikan dengan baik di kehidupan bermasyarakat.

Menurut (Octaria, n.d.) pembelajaran akuntansi belum memenuhi empat pilar yang dirumuskan UNESCO meliputi *learning to live together, learning to be, learning to do, and learning to know*. Pembelajaran akuntansi dinilai baru menyentuh *learning to know* dan *learning to do* yang menunjukkan bahwa peserta didik hanya berpacu menyelesaikan tahapan siklus akuntansi. Peserta didik dinilai belum mampu untuk menciptakan sesuatu dengan ilmu akuntansinya baik untuk pribadi atau kehidupan sosial, karena pembelajaran akuntansi belum menyentuh pilar *learning to be* (belajar untuk menjadi) dan *learning to live together* (belajar untuk hidup bersama). Oleh karena itu, guru akuntansi merupakan peran penting dalam pembelajaran akuntansi dalam mewujudkan empat pilar tersebut.

Data yang didapat dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diketahui bahwa jumlah guru di SMK Negeri di provinsi DKI Jakarta, perempuan dan laki-laki pada tahun ajaran 2016/2017 berjumlah 2.717 guru. Kemudian mengalami kenaikan pada tahun ajaran 2017/2018 sebesar 7,6% menjadi 2.924 guru. Pada tahun ajaran 2018/2019 jumlah guru mengalami

penurunan sebesar 0,78% menjadi 2.901 guru. Kemudian penurunan meningkat pada tahun ajaran 2019/2020 sebesar 18% menjadi 2.376. Penurunan jumlah guru di SMK Negeri ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya kepuasan kerja yang diperoleh oleh para guru masih dikatakan kurang memuaskan yang artinya terdapat ketidaksesuaian harapan dan kenyataan, kurangnya motivasi kerja, keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya perhatian kepala sekolah atas kebutuhan moral dan materiil para guru, adanya iklim kerja atau lingkungan kerja yang kurang mendukung dan lain sebagainya.

Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi pada kinerja para guru, baik internal atau eksternal. Permasalahan internal tersebut dapat dipengaruhi karena terdapat permasalahan keluarga yang membuat kondisi hatinya kurang baik, sedangkan permasalahan eksternal dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekolah, karakter dan peran kepala sekolah, budaya, dan hubungan kerja dengan warga sekolah lainnya (Ridho, Wulan, & Wahyono, 2018).

Budaya organisasi sekolah diidentifikasi sebagai salah satu hal berkontribusi terhadap kinerja guru. Keberadaan budaya organisasi yang baik dinilai berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif di lingkungan sekolah. Menurut Sutrisno (2018) budaya organisasi berasal dari kekuatan sosial yang tidak terlihat namun dapat memberikan dorongan kepada anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sementara itu, menurut Arif (2019) budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah sistem yang dapat diwariskan kepada generasi penerus. Sistem

ini berperan sebagai identitas, perekat, pemersatu, citra dan acuan perilaku dengan orientasi tujuan organisasi. Penelitian Rahmat & Ramadhani (2020) mendapati temuan pengaruh budaya organisasi pada kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kuatnya budaya organisasi akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya lemahnya budaya organisasi dapat menghambat tujuan organisasi untuk tercapai.

Selain itu, budaya organisasi dalam penelitian yang dilakukan Vernando & Kaharudin (2020) berwujud nilai keunggulan, nilai tujuan organisasi, nilai kesatuan kepentingan, nilai pengendalian disiplin, dan nilai yang berfokus pada pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru mengapresiasi secara baik perwujudan budaya tersebut. Melalui budaya organisasi yang baik, seseorang akan cenderung lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Mereka akan melakukan kinerja yang terbaik karena merasa nyaman dengan budaya yang tercipta di tempat kerjanya.

Selain budaya organisasi yang positif, meningkatkan motivasi kerja diidentifikasi sebagai perihai lain yang berpeluang untuk berkontribusi dalam peningkatan kinerja guru. Alfons menjabarkan bahwa motivasi kerja guru diidentifikasi sebagai upaya dalam penggerakan dan pengarahan guru agar dapat bertugas secara bertanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan (Alfons, 2018).

Motivasi adalah proses pemberian energi kepada karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang baik. Melalui

motivasi kerja diharapkan adanya dorongan batin yang membuat karyawan memiliki usaha untuk mendapatkan hasil kerja yang sukses. Motivasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan dalam menghadapi pekerjaan, akibat dari naik turunnya motivasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Taruh, 2020).

Penelitian yang dilakukan Ardiana (2017) memperlihatkan bahwa adanya motivasi kerja guru akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kemampuan serta tingkat produktifitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan kemampuan dan produktifitas guru menurun (Putri, 2014).

Penelitian yang dilakukan Sakiman (2019) memaparkan bahwa terdapat peran antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Temuan memperlihatkan bahwa semakin terpenuhinya kebutuhan guru maka guru juga akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Kebutuhan guru dalam penelitian ini meliputi kebutuhan mengenai keamanan, kebutuhan untuk mempertahankan hidup, kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, akan, kebutuhan prestasi, dan kebutuhan sosial. Skor tertinggi terdapat pada aspek kebutuhan sosial karena di dalam masyarakat guru dianggap memiliki status sosial yang tinggi.

Berdasarkan observasi terhadap beberapa guru selama menjalani Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di salah satu SMK Negeri di Jakarta Selatan

ditemui masih terdapat guru yang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Fenomena tersebut dapat diketahui dari berbagai fakta sebagai berikut :

1. Adanya beberapa guru yang dirasa memiliki keterbatasan antusias dalam menjalankan tugasnya. Beberapa guru ini masih menggunakan perangkat pembelajaran seperti RPP, prota, silabus, dan promes yang lama dan tidak diperbarui.
2. Perangkat pembelajaran tidak diperbarui sesuai dengan kurikulum yang berlaku, dan hanya diperbarui ketika ada supervisi dari kepala sekolah.
3. Beberapa guru tidak memberikan media pembelajaran yang tepat dalam melakukan pelaksanaan pembelajaran jarak jauh (PJJ) sehingga monoton dan membuat peserta didik merasa bosan.
4. Kurangnya inisiatif guru dalam melaksanakan pembelajaran. Media dan metode pembelajaran dibuat sedemikian rupa hanya ketika ada pengawas datang untuk mensupervisi guru tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, meningkatkan motivasi guru menjadi hal yang sangat penting. Guru seharusnya dapat menjadi contoh yang baik bagi siswanya, dapat mengakomodasi suasana belajar yang kondusif, tidak merasakan kebosanan dan suasana yang menyenangkan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Kepuasan kinerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai suatu rasa mencintai dan tidak mencintai pekerjaannya. Pada hakikatnya terdapat usaha yang akan dilakukan manusia

dalam upaya pemenuhan kebutuhan hidupnya dan apabila kepuasan kerja yang diperoleh sesuai dengan harapannya maka seseorang akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Wahyudi & Tupti, 2019). Sebagai seorang pimpinan, sebaiknya harus memperhatikan kepuasan para pegawainya dengan cara memberikan suatu bentuk penghargaan atas kinerja baiknya. Karyawan yang merasa kurang dihargai akan kesulitan mengembangkan potensinya sehingga mereka tidak dapat fokus dalam melaksanakan tugasnya. Tingginya kepuasan yang dirasakan oleh seseorang dinilai berkontribusi terhadap perasaan positif dalam bekerja, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah cenderung memiliki perasaan negatif dalam bekerja (Brury, 2016).

Hasil penelitian oleh Rudiantono (2017) menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi 42,16%, pada budaya organisasi 23,09%, dan budaya organisasi berkontribusi 65,25% terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Fadhil & Mayowan (2018) menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ( $p = 0,021$ ), kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $p = 0,000$ ), motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wahyudi & Tupti (2019) menunjukkan budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas memiliki kesimpulan dan hasil akhir yang sama, hanya berbeda di rendah atau tingginya angka yang dihasilkan.

Perbedaan tersebut dinamakan *research gap*, sehingga terdapat urgensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan tersebut, maka peneliti memiliki ketertarikan dan bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Wilayah Jakarta Selatan”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dituliskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

#### **D. Kebaruan Penelitian**

Kebaruan dari penelitian terdapat pada objek penelitian, yakni guru akuntansi yang berada di wilayah Jakarta Selatan. Selain itu, indikator untuk mengukur motivasi kerja diambil dari pendapat para ahli mengenai tujuan pemberian motivasi kerja, sehingga diperoleh indikator menggairahkan semangat kerja, meningkatkan loyalitas, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab.

