

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan jaman saat ini, memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur. Namun juga tidak mengurangi kualitas dari apa yang dilakukannya. Segala macam ilmu pengetahuan dan teknologipun juga semakin berkembang agar kebutuhan SDM dapat terpenuhi. Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2001)

Sumber daya manusia ini merupakan kunci pokok dalam sebuah organisasi. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan peranan yang dominan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2012).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila suatu organisasi memiliki sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Organisasi membutuhkan tenaga pengajar yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011).

Sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai dalam organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja merupakan sikap individu sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan lebih baik, dan kemampuan secara menyeluruh. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja (Asas-asas manajemen, D. Hasley 1988:67). Dan semangat kerja sangatlah dibutuhkan bagi setiap anggota perseorangan organisasi guna kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dan semangat kerja ini lah yang sangat mempengaruhi hasil produktivitas suatu organisasi maupun perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis dan pendidikan.

Penyelenggaraan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis hingga proses yang terjadi didalamnya dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi kehidupan sosial masyarakat. Dalam hal ini sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber

daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan semangat kerja guru/pegawai diantaranya adalah memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi sangatlah diperlukan dalam sebuah organisasi, dan dapat diartikan sebagai deskripsi dari setiap karakteristik organisasi itu yang menimbulkan nampaknya perbedaan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Seperti yang telah di paparkan David dan Newstrom pada bukunya (2001:25), dimana iklim organisasi merupakan sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing – masing anggota dalam memandang organisasi. Sastrohadiwiryono (2003) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kurang baik berpengaruh negatif bagi pegawai dan sebaliknya iklim kerja yang positif akan memberikan pengaruh yang baik pula sehingga dapat melancarkan pelaksanaan seluruh program di lembaga tersebut.

Selain itu, iklim organisasi adalah suasana yang diciptakan dalam suatu organisasi oleh anggota organisasi dengan jalan hubungan antar sesama anggota dengan rasa saling menghargai, mempercayai, dan menghormati untuk menambah semangat dan kreativitas kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Wahjosumijo (1999), mengatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan suasana kebersamaan, saling kerjasama dan sikap gotong royong antar anggota organisasi, sehingga organisasi terbebas dari suasana saling mencurigai dan saling memusuhi. Iklim kerja suatu organisasi berbeda dengan organisasi lainnya karena setiap organisasi mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya

Disamping itu budaya organisasi juga memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi baik dengan lingkungan organisasi maupun di luar organisasi. Dalam garis besar budaya organisasi ini merupakan sebuah persepsi umum yang di pegang teguh oleh para setiap anggota organisasi yang

menjadi sebuah system yang memiliki kebersamaan, Robbins menjelaskan pada bukunya (2002:279), bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukai atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. dan budaya organisasi ini sangatlah Nampak dan dapat kita kenali dalam setiap instansi-instandi yang berciri seperti halnya pada sekolah-sekolah swasta, yang cenderung memiliki perbedaan dalam kontek religious atau tradisi dalam beribadah. Menurut Lathans (1995) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah perilaku anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Oleh karena itu budaya organisasi yang baik akan menambah semangat dalam bekerja. System nilai kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi, Sarpin (1995).

Selain iklim organisasi dan budaya organisasi yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh besar pada semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang harmonis para tenaga pengajar akan merasa aman, tenang dan dalam hal kerja tidak mengenal lelah. Menurut Sedamaryanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka peningkatan semangat kerja akan lebih mudah dicapai. Oleh karena itu lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan (Alex S. Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi namun sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap semangat kerja, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh tenaga pengajar harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang

ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian semangat kerja akan lebih mudah.

SMA Muhammadiyah 3 Jember yang berlokasi Jl. Mastrip No.03 Tegalgede, Kec. Sumpersari Kabupaten Jember. Sekolah ini berstatus swasta dibawah pengawasan majelis dikedasmen yayasan Muhammadiyah yang bergerak dibidang pendidikan. SMA Muhammadiyah 3 Jember melakukan proses belajar mengajar terhadap anak didik. Agar proses belajar mengajar berjalan sesuai harapan dan mencetak siswa-siswi yang unggul SMA Muhammadiyah 3 Jember membutuhkan tenaga pengajar selain berkualitas juga tenaga kerja yang dapat bekerjasama dengan baik juga lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis agar visi misi SMA Muhammadiyah 3 Jember dapat tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah presensi guru yang berhasil diperoleh dari SMA Muhammadiyah 3 Jember:

Tabel 1.1: Data presensi guru tetap SMA Muhammadiyah 3 bulan Juli - Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Guru	Keterangan					Jumlah Tidak Masuk	Prosentase (%)
			S	I	C	A	DL		
1.	Juli	60	-	-	-	8	-	8	0,67%
2.	Agustus	60	-	-	-	4	-	4	0,34%
3.	September	60	-	-	-	6	-	6	0,5%
4.	Oktober	60	-	-	-	4	-	4	0,34%
5.	November	60	3	-	-	6	-	9	0,75%
6.	Desember	60	-	-	-	4	-	4	0,34%
Jumlah			3			32		35	2,94%

Sumber: SMA Muhammadiyah 3 Jember 2017

Dari tabel 1.1 presensi guru SMA Muhammadiyah 3 Jember pada tahun 2016 mengalami peningkatan dan penurunan dalam keaktifan mengajar, Tingkat presensi ketidakhadiran yang paling tinggi terjadi pada bulan November sebesar 0,75% dengan tenaga pengajar sebanyak 60 orang.

Berdasarkan uraian permasalahan, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember”.

1.2 Rumusan Masalah:

Dari latar belakang di atas, dan untuk lebih menunjang dalam penelitian kali ini, maka peneliti mencoba membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember ?
- 2) Apakah Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Semangat Kerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1) Manfaat secara teoritis

Secara teoritis hasil peningkatan berupaya meningkatkan mutu dan kualitas sumberdaya manusia khususnya tenaga kerja bagian pengajar

2) Manfaat secara praktis

a) Bagi Peneliti

Sebagai ajang latihan untuk melatih daya penalaran dan mengasah intelektualita, Sebagai bukti dan implementasi dari ilmu yang diterima di bangku kuliah. Sekaligus untuk dapat memperluas wawasan dan kemampuan dalam mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh dari perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

b) Bagi Organisasi

Dapat memberikan gambaran berupa konsep bagi organisasi dalam menentukan dan mengarahkan guna untuk kenyanama tenaga kerja khususnya pengajar yang berada didalam organisasi yang berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas kinerja yang berdampak pada semangat kerja khususnya tenaga kerja bagian pengajar

c) Bagi Lembaga Penelitian

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan, khususnya di bidang peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepannya. Selain menambah khasanah keilmuan dalam bidang SDM khususnya tentang peningkatan semangat tenaga pengajar yang terus dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia pendidikan.