

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis setiap bisnis. Manajemen sumber daya yang strategis berkenaan dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar memperoleh sebanyak mungkin nilai tambah (Umar, 2004:35).

Sejumlah kondisi yang harus dipenuhi untuk manajemen sumber daya manusia yang strategis agar berhasil dalam setiap perusahaan antara lain adalah budaya organisasi yang kuat yang memperkuat manajemen sumber daya manusia, dan pemberian kompensasi atau penghargaan yang layak kepada para karyawan agar mendorong dan memotivasi karyawan

untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Sesuai bunyi Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru dan siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa.

Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen yang penting dalam sistem pendidikan. Menurut UU RI. No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa :

- (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Menurut Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Artinya bahwa profesi guru adalah tugas profesional yang menuntut kompetensi sesuai dengan bidangnya. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki

kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10).

Lembaga Pendidikan Al Falah Darusslam Tropodo melihat begitu besar peran guru dalam sistem pendidikan yang ada di sekolah. Kedudukan dan peranan pegawai LPFDT adalah penting dan menentukan, karena Pegawai LPFDT adalah unsur penyelenggara dalam mewujudkan cita-cita LPFDT. Tujuan LPFDT adalah ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menyelenggarakan pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta beraqidah dan berorientasi kepada ajaran agama Islam. Secara khusus LPFDT berusaha mewujudkan terbentuknya generasi yang beraqidah mantab, berakhlak mulia serta mempunyai kemampuan intelektual dan ketrampilan yang tinggi, dengan harapan siap hidup menjawab tantangan zamannya serta memiliki kepedulian terhadap bangsa, negara dan agama Islam.

Tujuan LPFDT tersebut hanya dapat dicapai melalui proses pendidikan yang direncanakan dengan terarah, realistis, bertahap, bersungguh-sungguh dan bersemangat oleh segenap aparat profesional yang ada didalamnya. Kelancaran dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat tergantung pada kesiapan dan kesempurnaan aparat pelaksanaannya yaitu pegawai LPFDT. Dalam upaya mencapai tujuan

tersebut, LPFDT memerlukan pegawai yang penuh dan dedikasi serta kesetiaan dalam pengabdian kepada Allah, beraqidah mantab, berakhlaq mulia, berwawasan Islam yang luas serta berkeelayakan dan profesional dalam menjalankan tugas. Disamping itu dalam melaksanakan tugas, penuh dengan rasa tanggung jawab. Untuk itu Pegawai LPFDT perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Mengingat betapa pentingnya kedudukan Pegawai LPFDT dalam rangka pencapaian tujuan tersebut maka kondisi pegawai termasuk, ketentraman, ketenangan, keamanan dan kesejahteraan pegawai harus diperhatikan agar pegawai dapat bekerja secara optimal, penuh dedikasi, disiplin dan rasa tanggung jawab yang besar.

Dalam aturan kepegawaian LPFDT BAB IX dinyatakan bahwa :

- a. Guru adalah Profesi pilihan artinya bahwa menjadi Guru merupakan profesi yang dipilih seseorang dengan penuh kesadaran dan keimanan kepada Allah swt. Karena itu, guru harus sanggup dan mau menanggung segala konsekuensi termasuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Profesi guru adalah profesi terhormat dan mulia di hadapan manusia dan Allah swt, karena itu profesi guru hendaklah dilihat sebagai sarana dan wadah untuk mengabdikan diri, jiwa, dan ilmunya untuk

kemaslahatan umat manusia, sekaligus sebagai ungkapan rasa syukur atas anugerah yang diberikan Allah swt kepadanya.

- c. Dengan kekuasaan dan karuniaNya, guru bergabung dengan yang lain bersama pihak manajemen untuk menjadi team work yang handal, amanah dan profesional agar mampu mengemban amanah yang mulia ini dari orang tua, siswa, masyarakat, pemerintah dan agama, yang pada akhirnya harus dapat dipertanggung jawabkan dihadapan Allah swt.
- d. Guru adalah seorang Da'i yang berdakwah melalui jalur pendidikan, dan sebutan tersebut akan senantiasa melekat padanya seumur hidup dimanapun dan kapanpun berada sehingga yang bersangkutan harus senantiasa berusaha berakhlak mulia, dapat menjadi teladan di lingkungan kerja dan masyarakat luas serta senantiasa belajar seumur hidup.
- e. Guru adalah profesi yang menuntut komitmen dan kompetensi yang tinggi untuk selalu meningkatkan pengetahuan, skill, kepribadian dan keprofesionalan sebagai guru dan da'i.

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun demikian kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson (1985) dalam Sumiati secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu : pertama, variabel individu, yang meliputi (a) kemampuan/ketrampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua variabel organisasi, yang meliputi : (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga variabel individu (psikologis), meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kinerja organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap kinerja karyawan (guru) di sebuah sekolah. Budaya organisasi dan kepuasan guru dalam bekerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa tercapai tidaknya

tujuan pendidikan, sangat ditentukan oleh tingkat kinerja guru. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENDIDIKAN AL FALAH DARUSSALAM TROPODO WARU SIDOARJO”**.

1.2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tepat sasaran, maka penelitian dibatasi pada permasalahan Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Guru) Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

1.3. Perumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?
6. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?
7. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?
8. Apakah motivasi kerja diperlukan untuk memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?
9. Apakah motivasi kerja diperlukan untuk memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah mengetahui seberapa besar :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.
6. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.
7. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.
8. Variabel motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.
9. Variabel motivasi kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara akademis :

Memberikan manfaat sebagai wacana bidang budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan untuk menjadi bahan rujukan bagi peneliti lain.

2. Secara praktis

Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan terutama dalam pelayanan pendidikan di LPFDT.

3. Bagi Lembaga Pendidikan AL Falah Darussalam Tropodo (LPFDT)

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen LPFDT, bagaimana membangun budaya organisasi yang kuat, karena dengan budaya organisasi yang kuat tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Sehingga, dengan demikian diharapkan LPFDT semakin lama semakin maju dalam layanan pendidikannya.