

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan pada era modern saat ini merupakan suatu kebutuhan yang terpenting untuk dipenuhi. Dengan perubahan dasar pendidikan maka suatu organisasi pada sekolah juga akan berubah untuk mengikuti pendidikan yang sedang berjalan untuk meningkatkan mutu dari sekolah tersebut. "Perubahan yang terjadi dapat diperkuat dan diperlemah dalam kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi" (Zakharia, 2014:12).

Jumlah karyawan khususnya guru yang sedikit mengharuskan sebuah organisasi pendidikan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi pendidikan untuk melakukan proses belajar mengajar sehingga tugas yang harus dihadapi sekolah ialah bagaimana sekolah tersebut mampu menjadikan jumlah guru yang melimpah tadi menjadi berkualitas. Masalah yang kemudian muncul adalah bagaimana caranya menghasilkan guru yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pengajaran yang lebih tinggi.

Kondisi seperti ini mengharuskan sekolah untuk mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja guru, agar sekolah mampu mengelola sumber daya manusia nya, dalam suatu organisasi pendidikan banyak

faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Diantaranya faktor internal maupun faktor eksternal. "Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (guru) diantaranya adalah kinerja guru" (Zakharia, 2014:111-112). Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan (guru) diantaranya kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah etos kerja, budaya organisasi dan pengembangan karier (Zakharia, 2014:113).

"Etos kerja guru dapat diartikan sebagai perpaduan antara tingkah laku dan keyakinan yang dimiliki oleh guru dan diwujudkan dalam perilaku kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru" (Mulyasa 2008:11). Etos kerja yang rendah dapat dilihat dari kurang semangatnya guru dalam melakukan pekerjaannya, sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga tugas mengajarnya menjadi terbengkalai, suasana kelas menjadi gaduh dikarenakan kelas yang kosong tak ada guru mengajar. Jika guru melaksanakan pekerjaannya dengan menganggap bahwa kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan, maka akan tercipta rasa tanggung jawab yang besar akan pekerjaan yang dilakukannya, jika pekerjaan yang dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab maka kinerja guru tersebut akan menjadi baik, sehingga tujuan pendidikan yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik pula.

Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah prestasi kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja akan membawa dampak bagi pegawai bersangkutan maupun tempat bekerja. Prestasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi. Peningkatan produktivitas pada tingkat perseorangan akan membawa kita pada produktifitas di tingkatan organisasi yang selanjutnya akan membawa kepada peningkatan produktivitas di tingkat industri dan akhirnya keseluruhan usaha ini akan mengarahkan kita kepada pertumbuhan produktivitas di tingkat nasional (Putti, 2012:17).

Keterkaitan etos kerja dengan prestasi kerja yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja pegawai ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing. Keterkaitan ini sebagaimana dikemukakan oleh Kumorotomo (2014:389) menyebutkan bahwa “etos kerja merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan. Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, ia akan menentukan pula hasil-hasilnya”. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hasil-hasil yang dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup serta dianggap berharga dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Luthans, 2006:90).

Budaya organisasi yang telah baik di dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah harus di jaga karena kinerja guru akan meningkat dengan adanya pembentukan budaya yang kuat dari suatu organisasi pendidikan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja seorang guru terlihat dari penampilan kerjadalarn melaksanakan tugasnya. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang di terapkan di sekolah (Rahayu, 2014:120).

Studi yang dilakukan oleh Iskandar (2013:90) yang menjelaskan bahwa “untuk meningkatkan prestasi kerja perlu upaya strategis untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja, peningkatan faktor-faktor internal seperti budaya organisasi dan faktor eksternal seperti iklim kerja”. Perilaku guru tersebut di pengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja guru.

Faktor lain yang tak kalah pentingnya selain etos kerja dan budaya organisasi adalah pengembangan karier. Menurut Rivai Veitzhal (2013:89) mendefinisikan “pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan”. Pengembangan karier menurut Flipppo (2010:19) dapat diartikan “sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang”.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut Muftiani (2009:35) "Setiap peningkatan karier seorang guru harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja, efisiensi dan lainnya". Diperlukan pembinaan karier para guru, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu guru yang akan berakibat juga pada peningkatan prestasi kerja bagi kepentingan organisasi. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karier dapat mendorong peningkatan prestasi guru. Sedangkan menurut Martoyo (2014:74) "kegiatan pengembangan karier yang dapat dilakukan untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja".

Dari hasil penelitian Dwi Wahyuni (2013) diketahui bahwa secara teori "pengembangan karier dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat, dimana antara pengembangan karier dan prestasi kerja saling mempengaruhi". tetapi dalam penelitian skripsi ini hanya meneliti dari pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja guru.

"Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang guru sesuai dengan standar sekolah. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak sekolah maupun guru. Salah satu manfaatnya bagi guru yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi sekolah yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan" (Rivai Veitzhal, 2013:89).

Berdasarkan penelitian Muhammad Adam (2016), terdapat kemiripan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sama meneliti variabel etos kerja dan pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan penelitiannya adalah tempat penelitian Muhammad Adam di Kantor Walikota Banda Aceh sedangkan penelitian ini dilakukan di SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah serta variabel budaya organisasi dan prestasi kerja.

Tabel 1.1 Jumlah Kelulusan Siswa SMA 1 Way Pengubuan Tahun 2018/2019

Jumlah Siswa	Kelas	Tingkat kelulusan (%)	Univ. Negeri	Univ. Swasta	Tidak Kuliah
50	IPA	100	25	19	6
70	IPS	100	15	30	15

Sumber: SMA 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah

Berdasarkan tabel 1.1, SMA N 1 Way Pengubuan tingkat kelulusan siswa pada TA. 2018-2019 mencapai 100%. Disamping itu SMA N 1 Way Pengubuan menargetkan siswa yang melanjutkan untuk ke tingkat Universitas dapat dikatakan banyak, untuk Universitas Negeri ditargetkan sebesar 60% dari siswa IPA dan IPS. Artinya dapat dikatakan bahwa target sekolah SMA N 1 Way Pengubuan secara keseluruhan telah tercapai. Akan tetapi target untuk masuk Universitas Negeri masih belum tercapai hal ini disebabkan karena kinerja guru dikatakan kurang optimal, prestasi kerja guru berdampak pada etos kerja, budaya organisasi, dan pengembangan karier. Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika prestasi guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Misalnya guru membolos, mengajar tidak terencana, malas.

Data pendidikan terakhir guru SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung

Tengah dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Pendidikan Terakhir Guru SMA N 1 Way Pengubuan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S2	2
2	S1	20
3	D3	6
Total		28

Sumber: SMA 1 Way Pengubuan Lamteng, 2019

“Kinerja sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kepuasan kerja yang dimiliki guru, di samping itu dalam meningkatkan kinerja guru organisasi perlu memperhatikan aspek budaya organisasi dan pengembangan karier” (Rahayu, 2010:23). Oleh karena itu semua guru dalam bekerja harus selalu fokus memperhatikan pada budaya organisasi dan pengembangan karier serta etos kerja, karena diduga variabel-variabel tersebut mempunyai dampak terhadap kinerja individu guru maupun kinerja organisasi, sebab jika kinerja individu meningkat secara signifikan, maka secara rasional kinerja organisasi juga akan meningkat.

Tabel 1.3 Indikator Nilai Kerja Individu Guru dan Perkembangan Guru

No	Range Nilai (%)	Prestasi	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Keterangan	Piagam dan Bonus
			Jumlah	Jumlah	Jumlah		
1	≥ 110	P1	8	5	2	Istimewa	Piagam dan 1 juta
2	≥ 103 s.d < 100	P2	13	10	11	Baik sekali	Piagam dan 500 Ribu
3	≥ 96 s.d < 103	P3	7	13	15	Baik	Piagam
Jumlah			28	28	28		

Sumber: SMA N 1 Way Pengubuan, 2019

Pada tabel 1.3, menunjukkan kinerja guru pada SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah secara individu, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang guru dalam satu periode sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2016-2018 prestasi kerja guru berada pada nilai P1, P2, dan P3. P1 menunjukkan pencapaian target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan, dan P3 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetkan. Pada tahun 2016 prestasi kerja individu guru mengalami penurunan pada P1 dan P2. Pada P1 penurunan sebanyak 3 orang, P2 penurunan sebanyak 3 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan sebanyak 15 orang. Sedangkan pada tahun 2018 prestasi kerja individu guru kembali mengalami penurunan pada P1 yaitu tidak ada guru yang mencapai target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan. Tetapi pada tahun 2018, P2 mengalami peningkatan sebanyak 1 orang dan P3 mengalami peningkatan sebanyak 11 orang. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu guru pada tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 2 orang yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2 dan P3. Namun, disisi lain secara keseluruhan kinerja individu guru masih bisa dikatakan baik, karena kinerja individu guru selalu mencapai kisaran 90% dari target mereka.

Tabel 1.4 Tingkat Absensi SMA 1 Way Pengubuan 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Guru	Absensi			Tingkat Absensi %
			S	I	A	
Januari	20	28	1	1	1	9,11
Februari	20	28	1	2	1	8,27
Maret	20	28	1	2	1	7,46
April	20	28	2	1	3	7,91
Mei	20	28	2	2	1	7,05
Juni-Juli	20	28	2	3	2	6,38
Agustus	20	28	1	1	1	6,66
September	20	28	1	3	3	6,71
Oktober	20	28	3	3	2	7,40
November	20	28	1	1	3	5,87
Desember	20	28	2	3	3	9,77

Sumber: SMA 1 Way Pengubuan, 2019

Diketahui standar kerja menurut UU no 13 tahun 2013 tenaga kerja guru adalah 20 hari, dan standar minimum selama satu tahun adalah 6,00% dan standar maksimumnya adalah 10%, dari tabel diatas pada bulan Januari tingkat absensi sebanyak 9,11%, menurun pada bulan Februari 8,27%, dan menurun lagi bulan Maret sebanyak 7,46%, April, Juni, Juli hingga Oktober terjadi penurunan tetapi pada bulan Desember meningkat menjadi 9,77%. Kenaikan dan penurunan tingkat absensi di SMA 1 Way Pengubuan, akan mempengaruhi prestasi guru.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi akan mempengaruhi prestasi guru. Guru yang baik maka dia akan berkomitmen terhadap organisasi atau tempat dia mengajar. Kurang termotivasinya guru untuk menghasilkan output yang sesuai target di dalam organisasi yang menyebabkan pegawai kurang percaya diri untuk membuat target yang lebih dari kemampuan sehingga menjadi kendala tersendiri dalam pencapaian kepuasan kerja dan menerapkan sistem manajemen kinerja secara efektif yang bernilai guna bagi organisasi (Robbins, 2012:201) .

Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMA N 1 Way Pengubuan memiliki perilaku yang negatif terhadap SMA N 1 Way Pengubuan, seperti etos kerja, budaya organisasi dan pengembangan karier dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. “Tingkat kehadiran juga merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian prestasi, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja” (Robert L Mathis, 2011:133).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMA Negeri 1 Way Pengubuan masih ada beberapa guru yang sering telat masuk kerja serta guru yang kurang bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Ketidakhadiran guru menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran guru merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja/prestasi guru. Menurunnya prestasi kerja guru akan menyebabkan SMA menjadi lambat dalam mencapai tujuannya. Guru yang baik adalah guru yang mempunyai kinerja yang bagus, kepribadian yang profesional, tepat waktu, dan tanggung jawab atas setiap tugas yang diembannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA GURU (PADA SMA NEGERI 1 WAY PENGUBUAN DI LAMPUNG TENGAH)”**.

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan pada budaya organisasi yang diterapkan dan motivasi tenaga kerja. Maka yang menjadi identifikasi sejumlah permasalahan penelitian ini di SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah dipengaruhi oleh banyak faktor sebagai berikut:

1. Masih rendahnya etos kerja dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan.
2. Masih rendahnya budaya organisasi di SMA N 1 Way Pengubuan Lampung Tengah.
3. Kurang terjalinnya hubungan antara sesama pegawai yang disebabkan adanya faktor persaingan sehingga menghambat perkembangan karier.

2. Perumusan Masalah

Dari hal-hal tersebut diatas maka perumusan masalahnya adalah

1. Apakah terdapat pengaruh negative dan signifikan etos kerja terhadap prestasi kerja di SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja di SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap prestasi kerja di SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah?

4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan etos kerja, budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja di SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja di SMA N 1 Way Pengubuan Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja di SMA N 1 Way Pengubuan Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja di SMA N 1 Way Pengubuan Lampung Tengah.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja di SMA N 1 Way Pengubuan Lampung Tengah .

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Metro, juga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam memahami ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai etos kerja, budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja.

2. Bagi Akademis

Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang etos kerja, budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- Bab I** : Merupakan BAB yang berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II** : Merupakan BAB berisikan tentang kajian teoritik yang memaparkan secara singkat tentang deskripsi teori, hasil penelitian relevansi, kerangka pemikiran, dan hipotesis.
- Bab III** : Merupakan BAB berisikan tentang metodologi penelitian yang terdiri atas jenis penelitian, obyek dan lokasi penelitian dan metode penelitian.
- Bab IV** : Merupakan BAB yang menguraikan tentang gambaran umum daerah penelitian, struktur organisasi, hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan metode analisis yang digunakan serta pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan.
- Bab V** : Merupakan BAB penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN