

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kepandaian dan kelihaian mengelola jalinan dan beban karyawan agar dapat memberikan kontribusi secara mujarab terhadap pencapaian sasaran perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Pembentangan sumber daya manusia yang apik dan persisten merupakan suatu keniscayaan mutlak terutama bagi masa depan organisasi, sehingga diperlukan upaya-upaya peningkatan dan pengembangan SDM (Widyani; 2015). Dalam kondisi lingkungan seperti ini, manajemen harus mencari ragam baru untuk menjaga produktivitas karyawan dan mengembangkan kesanggupan karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Persoalan SDM yang terkesan hanya bersifat internal organisasi, sesungguhnya sangat erat kaitannya dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawannya. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu prasyarat tercapainya visi dan misi suatu perusahaan. Selain itu, dewasa ini untuk mengembangkan dan menjalankan suatu perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Hal ini mengekspos bahwa perusahaan tidak dapat dilepaskan dari beban sumber daya manusia dan harus memperhatikan

kebutuhan sumber daya manusia.

Kinerja merupakan faedah dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat motivasi dan kemampuan tertentu. Motivasi dan kemampuan seseorang saja tidak patut melakukan entitas tanpa arestasi jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya (Edison, 2016). Kinerja merupakan tingkat inventivitas seorang karyawan dibandingkan dengan rekan-rekannya dalam hal berbagai hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh (Riani, 2013: 61) yaitu kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang diterapkan pada pekerjaan yang bersangkutan. (Rosidah, 2014: 276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan dari suatu fungsi atau kegiatan tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan selama kurun waktu tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motivate yang artinya mendorong, merangsang, memotivir, menimbulkan atau mendorong atau berbuat berdasarkan satu kebutuhan atau satu dorongan. Sedangkan Menurut Rivai (2004), motivasi merupakan sekumpulan sikap dan nilai yang menggerakkan individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya. Motivasi merupakan suatu dorongan psikologis yang menuntun seseorang ke arah suatu tujuan (Simamora, 2006). Perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif bagi karyawan agar merasa nyaman dan kebutuhannya terpenuhi sehingga mereka tetap termotivasi untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan misi

perusahaan.

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan budaya organisasi dan motivasi. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu bentuk penerimaan yang secara implisit diterima oleh suatu kelompok dan menentukan bagaimana kelompok itu merasa, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Budaya kerja yang baik selalu diharapkan dalam suatu organisasi karena berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan budaya organisasi yang baik, suatu organisasi biasanya dapat mengandalkan kekuatan internalnya untuk dengan mudah mengatasi enigma dan mencapai hajat organisasinya (Setiyawan dan Waridin, 2006). Adanya budaya kerja yang baik biasanya akan mempengaruhi kinerja mereka. Faktor kedua yang biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, yaitu proses mempengaruhi atau memotivasi secara eksternal seseorang atau kelompok kerja agar bersedia melakukan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2006).

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang harus diperhatikan. Kinerja guru yang optimal sangat berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan, yaitu menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan global. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan berbagai faktor pendukung, salah satunya adalah motivasi dan

budaya kerja di lingkungan sekolah.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan dedikasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab mereka, berusaha meningkatkan kompetensi diri, serta berkontribusi lebih dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas pengajaran, ketidakpuasan kerja, dan bahkan akhirnya berdampak negatif pada kinerja.

Selain motivasi, budaya kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja guru. Budaya kerja yang positif, seperti kolaborasi, komunikasi yang baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan berkinerja dengan baik. Budaya kerja yang mendukung ini juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan guru terhadap institusi, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik.

Namun, tidak semua sekolah memiliki budaya kerja yang ideal atau mampu memotivasi guru secara efektif. Dalam beberapa kasus, lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap prestasi guru dapat menurunkan motivasi dan pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan budaya kerja guru menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Serupa itu

, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang bagaimana motivasi dan budaya kerja mempengaruhi kinerja guru dan pegawai yang berada di SMAN 1 Tabukan.

Dalam upaya meningkatkan pemahaman dan pengelolaan data terkait staf pengajar dan kepegawaian di SMAN 1 Tabukan berikut tabel jumlah guru dan pegawai/tata usaha/lainnya SMAN 1 Tabukan:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan**

No.	Guru dan Pegawai	Jumlah
1	Guru	23
2	Pegawai/Tata Usaha/Lainnya	12
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>

Sumber: Data dari SMAN 1 Tabukan, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat total keseluruhan guru dan pegawai/tata usaha/lainnya SMAN 1 Tabukan sebanyak 35 orang, maka yang akan dijadikan sebagai populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai pegawai/tata usaha/lainnya yang ada di SMAN 1 Tabukan yaitu sebanyak 35 orang.

Peneliti akan melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Guru dan Pegawai SMAN**

1 Tabukan)”).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja studi pada guru dan pegawai SMAN 1 Tabukan?
- 2) Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja studi pada guru dan pegawai SMAN 1 Tabukan?
- 3) Apakah Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja studi pada guru dan pegawai SMAN 1 Tabukan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- 1) Mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada guru dan pegawai SMAN 1 Tabukan.
- 2) Mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada guru dan pegawai SMAN 1 Tabukan.
- 3) Mengetahui apakah Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada guru dan pegawai SMAN 1 Tabukan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan serta menyajikan wawasan baru khususnya menambah pemahaman tentang sejauh mana Motivasi dan Budaya Kerja mempengaruhi Kinerja pada SMAN 1 Tabukan.

## 2) Manfaat Praktis

1. Bagi instansi, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berharga kepada pihak civitas akademika mengenai seberapa besar Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja.
2. Bagi penulis, sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya dan sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa yang membutuhkan.
3. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.