

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan, dimana dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan pendidikan perlu adanya pengelolaan yang baik dari semua unsur yang ada di dalamnya. Dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Melalui jalur pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan atas. Untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan diperlukan kerjasama yang baik antara semua unsur-unsur yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Keberhasilan program pembelajaran juga ditunjang oleh kegiatan belajar yang efektif dan efisien. Dalam kegiatan belajar di sekolah, kinerja guru juga mempengaruhi mutu pendidikan karena guru memegang peran penting dalam keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan.

Hal ini sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab XI tepatnya pada pasal 39 yang mengatakan 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, pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 juga dijelaskan tentang guru dan dosen, Ketentuan Umum Pasal 1 disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selain itu, pada pasal 10 ayat (1) UU No.14 tahun 2005 juga mengamanatkan bahwasanya guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, diantaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan oleh warga sekolah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi sekolah tersebut. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di sekolah yang memiliki peranan yang sangat penting.

Sebagai upaya dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara.

Cara guru melakukan pekerjaannya mempengaruhi kualitas pendidikan yang mereka berikan, menjadikan kinerja guru sebagai indikator penting keberhasilan pendidikan (Ideswal et al., 2020). Kinerja adalah hasil dari upaya seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan tugas (Darmasada, 2020). Baik faktor internal maupun eksternal dapat berdampak pada kinerja guru. Misalnya, kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi untuk menjadi guru, pengalaman lapangan, dan riwayat keluarga adalah semua elemen internal yang mungkin berdampak pada kinerja guru (Wasito, 2021). Upah, infrastruktur, lingkungan kerja fisik, dan budaya sekolah adalah contoh elemen eksternal kinerja guru yang mungkin berdampak pada kinerja guru.

Salah satu elemen eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah. Seperti organisasi lain, lembaga pendidikan memiliki budaya berbeda yang mendefinisikan mereka. Budaya sekolah yang tumbuh dan berubah ada di dalam institusi pendidikan tinggi yaitu sekolah. Sikap, pola pikir, dan perilaku mereka yang menghadiri sekolah menentukan bagaimana

budaya lembaga tumbuh dan berkembang. "Gaya hidup" penghuni sekolah hidup berdampingan dengan budaya sekolah. Akibatnya, setiap institusi memiliki budaya yang berbeda dengan variannya sendiri. Cara warga sekolah (kepala sekolah, guru, dan anggota staf lainnya) berinteraksi satu sama lain dan serangkaian pandangan, sikap, dan anggapan yang mereka miliki disebut sebagai budaya sekolah. Pembelajaran ditingkatkan oleh budaya sekolah, menurut Kusumaningrum, Sumarsono, dan Gunawan (2019). Setiap sekolah yang signifikan memiliki budaya uniknya sendiri, yang berfungsi sebagai sifat, kepribadian, dan representasi publik lembaga yang menentukan. Mempromosikan budaya sekolah yang positif sangat penting untuk kemajuan institusi. Dalam Utami and State education (2021), budaya sekolah adalah pola perilaku, nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang merupakan elemen penting yang membentuk karakter. Menurut Kusumaningrum et al. (2019), "budaya sekolah" mengacu pada sistem nilai, kepercayaan, standar yang diterima, dan aturan yang ditetapkan di sekolah, termasuk guru. Salah satu ide paling sulit dan paling penting dalam pengajaran adalah budaya sekolah. Unsur - unsur fundamental dari budaya organisasi adalah tingkat yang lebih dalam dari praduga dan keyakinan mendasar yang dipegang oleh anggota organisasi, yang bertindak secara tidak sadar dan membangun perspektif organisasi tentang dirinya sendiri dan lingkungannya dengan "menerima begitu saja" anggapan dan keyakinan ini. Ini adalah inti dari budaya sekolah, itulah sebabnya mengapa sangat sulit untuk dipahami dan diubah. Mayoritas pemimpin sekolah secara intuitif menyadari bahwa budaya sekolah sangat

penting untuk keberhasilan sekolah mereka. Budaya sekolah mampu menjadikan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga dapat mewujudkan kualitas pendidikan yang baik selaras dengan visi maupun misi sekolah serta dapat mengoptimalkan kinerja guru. Setiap sekolah penting memiliki budaya atau kultur, karena budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas.

Elemen instrumen lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah dukungan dari sekolah atau organisasi. Dukungan Organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, termasuk guru dari Generasi Y (milenial). Guru Generasi Y cenderung menghargai lingkungan kerja yang mendukung, di mana mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Ketika guru merasa mendapatkan dukungan dari sekolah atau organisasi tempat mereka bekerja, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini berdampak positif pada kinerja, karena mereka lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dukungan yang dirasakan dari organisasi juga dapat meningkatkan komitmen guru Generasi Y terhadap sekolah. Dengan komitmen yang lebih tinggi, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas, bekerja dengan lebih keras, dan berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Guru Generasi Y sering kali menghadapi tantangan yang berhubungan dengan tekanan kerja dan tuntutan profesional yang tinggi. Dukungan dari suatu organisasi dalam hal ini sekolah dapat mengurangi stres dan

meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Dengan kesejahteraan yang lebih baik, guru dapat lebih fokus pada pengajaran dan interaksi dengan siswa, yang akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan kinerja secara keseluruhan. Dukungan sekolah juga dapat mendorong guru Generasi Y yang merupakan kelompok adaptif terhadap teknologi dan inovasi untuk terus mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ketika mereka merasa didukung, baik melalui pelatihan, mentoring, atau peluang pengembangan karier, mereka lebih termotivasi untuk belajar dan mengasah kemampuan baru, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja profesional mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat memberikan kebebasan dan sumber daya yang diperlukan bagi guru Generasi Y untuk mencoba pendekatan pengajaran baru atau mengintegrasikan teknologi dalam kelas, yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja mereka.

Marsudirini adalah salah satu yayasan pendidikan yang didirikan oleh Kongregasi Suster-suster Santo Fransiskus dari Semarang (SFS), sebuah komunitas religius Katolik. Yayasan ini memiliki fokus utama dalam bidang pendidikan dan telah mengelola berbagai institusi, mulai dari tingkat pendidikan dasar hingga menengah. Yayasan Marsudirini berakar pada nilai-nilai Kristiani, dengan pendekatan pendidikan yang menekankan kedisiplinan, moralitas, dan kasih. Kehadiran guru Gen Y di lingkungan ini menciptakan dinamika menarik karena mereka harus mengharmonisasikan nilai tradisional dengan pendekatan pembelajaran yang lebih modern dan relevan. Guru Gen Y sering menjadi jembatan antara metode pengajaran konvensional dan

inovasi digital dalam dunia pendidikan. Guru Gen Y cenderung lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi, metode pembelajaran berbasis proyek, dan pendekatan yang melibatkan siswa secara aktif. Karena jarak usia yang relatif dekat, mereka memiliki keunggulan dalam memahami gaya belajar dan preferensi siswa generasi muda.

Menurut data yang didapatkan sampai dengan tahun 2024 ada 945 yang mengajar di Yayasan Marsudirini dari SD sampai dengan SMA. Dari 945 guru tersebut tersebar dari beberapa rentang usia, yaitu :

Tabel 1
Usia Guru SD-SMA Marsudirini

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	22-27	126	13%
2	28-43	410	44%
3	44-67	409	43%
	Total	945	100%

Sumber : Data Yayasan Marsudirini Tahun 2024

Dari latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU GENERASI Y YANG DIMEDIASI OLEH ETIKA KERJA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian kali ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi memengaruhi kinerja guru generasi Y di Marsudirini?
2. Apakah dukungan organisasi memengaruhi kinerja generasi Y di Marsudirini?
3. Apakah budaya organisasi memengaruhi etika kerja guru generasi Y di Marsudirini?
4. Apakah dukungan organisasi memengaruhi etika kerja guru generasi Y di Marsudirini?
5. Apakah etika kerja memengaruhi kinerja guru generasi Y di Marsudirini?
6. Apakah etika kerja memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Marsudirini ?
7. Apakah etika kerja memediasi hubungan dukungan organisasi terhadap kinerja guru generasi Y di Marsudirini ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru generasi Y di Marsudirini?
2. Mengetahui apakah dukungan organisasi mempengaruhi kinerja generasi Y di Marsudirini?

3. Mengetahui apakah budaya organisasi mempengaruhi etika kerja guru generasi Y di Marsudirini?
4. Mengetahui apakah dukungan organisasi mempengaruhi etika kerja guru generasi Y di Marsudirini?
5. Mengetahui apakah etika kerja mempengaruhi kinerja guru generasi Y di Marsudirini?
6. Mengetahui apakah etika kerja memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru generasi Y di Marsudirini ?
7. Mengetahui apakah etika kerja memediasi **hubungan** dukungan organisasi terhadap kinerja guru generasi Y di Marsudirini ?

1.4 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Etika kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seorang guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam hal ini terfokus dalam proses pembelajaran.
2. Budaya organisasi ada dua jenis yaitu budaya positif dan budaya negatif. Dalam penelitian ini pembahasan hanya budaya organisasi yang positif yaitu aspek/faktor budaya/iklim dari dalam (intrinsik) dan aspek dari luar (ekstrinsik).
3. Kinerja guru dalam penelitian ini fokus pada kinerja guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran yang meliputi kinerja dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian hasil pembelajaran.

1.5 Manfaat Penelitian

Setelah didapatkan hasil penelitian, diharapkan mampu berkontribusi dan bermanfaat secara teori maupun praktik. Beberapa manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru generasi Y yang dimediasi oleh etika kerja yang dilakukan ini semoga dapat menambah keilmuan dan menjadi tambahan rujukan keilmuan mengenai budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru generasi Y yang dimediasi oleh etika kerja.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini semoga memberikan gambaran solusi bagi sekolah - sekolah yang mengalami masalah yang sama. Dan dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja guru generasi Y.

Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dan bermanfaat, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian dan penunjang dalam perkembangan penelitian.
- b. Bagi sekolah Marsudirini, diharapkan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas sekolah. Dilakukannya penelitian ini dapat diketahui dan memperbaiki

bentuk budaya organisasi dan dukungan organisasi yang dapat meningkatkan kinerja guru generasi Y dan dimediasi oleh etika kerja. Dan apabila kinerja guru terus meningkat, kualitas sekolah juga akan terus meningkat.

- c. Bagi Yayasan Marsudirini, penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dan mendorong sebuah organisasi untuk memberikan dukungan dan perhatian yang maksimal terhadap tanggung jawab profesi guru dan kepuasan kerja guru demi meningkatkan kinerja guru.
- d. Bagi guru, hasil penelitian diharapkan dapat memberi saran kontruksi dan memotivasi guru untuk berlomba-lomba mengembangkan tanggung jawab profesinya dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga kinerja guru lebih baik dari sebelumnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan yang dalam penelitian ini terdiri dari tujuh bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, pada bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional variabel, dan sistematika penulisan. Bab ini berfungsi memudahkan pemaparan data.

Bab II: Tinjauan Pustaka, bab dua menguraikan secara deskriptif landasan teori dari kinerja guru, dukungan organisasi, tanggung jawab

profesi, dan kepuasan kerja. Juga berisikan kajian hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Bab III : Metode Penelitian, pada bab ini diuraikan tentang rancangan penelitian, jenis populasi dan jumlah sampel, lokasi dilakukannya penelitian dan pengumpulan data, teknis pengujian instrumen penelitian, dan teknis analisis data.

Bab IV : Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisi hasil penelitian yang telah dilakukan, seperti gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi umum responden penelitian, deskripsi penilaian responden, validitas dan reliabilitas, uji asumsi, uji regresi linier, uji hipotesis, analisis pengaruh variabel X terhadap Y, variabel X terhadap M, variabel M terhadap Y.

Bab V : Penutup, pada bab ini berisi kesimpulan penelitian dan saran dari peneliti.