

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam keberlangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama.

Hasil yang dicapai oleh organisasi merupakan output dari budaya organisasi dengan motivasi kerja setiap individu yang ada didalam organisasi sehingga membentuk kinerja yang efektif dari setiap pegawai yang ada di dalamnya.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Budaya kerja juga dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat para anggota suatu organisasi, maka individu yang ada pada institusi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku dengan visi

dan misi lembaga. Proses tersebut akan membentuk individu sebagai sumberdaya yang berkualitas, berintegritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Madrasah sebagai salah satu bagian sistem pendidikan Nasional tentu memerlukan perhatian dan pengelolaan secara serius. Karena itu, kepala madrasah ke depan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat dan terbuka menuntut kemampuan yang lebih kreatif, inovatif dan dinamis. Kepala madrasah yang sekedar bergaya menunggu dan terlalu berpegang pada aturan-aturan birokratis dan berfikir secara structural dan tidak berani melakukan inovasi untuk menyesuaikan tuntutan masyarakatnya, akan ditinggalkan oleh peminatnya. Pada masyarakat yang semakin berkembang demikian cepat dan didalamnya terjadi kompetisi secara terbuka selalu dituntut kualitas pelayanan yang berbeda dengan masyarakat sebelumnya.

Lembaga Pendidikan dalam hal ini sekolah (Madrasah), sebagai organisasi sosial merupakan pandangan sekolah sebagai organisasi formal. Pandangan ini akan berimplikasi pada bagaimana memperlakukan/ mengelola sekolah. Manajemen organisasi akan diorientasikan pada bagaimana mengkondisikan orang-orang dalam organisasi untuk dapat dinamis, saling tergantung satu sama lain, memiliki hubungan yang dinamis baik internal maupun eksternal, dan beradaptasi dan membentuk budaya organisasi sekolahnya. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya.

Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output

sekolah yang dihasilkan. Dalam upaya mencapai tujuan dari suatu sekolah, maka perlu personilnya dituntut untuk selalu taat dan patuh kepada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah.

Selain itu, Guru merupakan tenaga utama di sekolah, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Motivasi kerja guru memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Makin tinggi motivasinya maka keberhasilan pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula. Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang menyebabkan individu atau kelompok mencapai hasil optimal sesuai yang diharapkan. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan perilaku tersebut. Dalam arti afektif, motivasi diartikan sebagai sikap dan nilai dasar yang dianut seseorang atau kelompok bertindak atau tidak

bertindak. Mengingat pentingnya motivasi bagi guru, maka guru perlu memiliki motivasi untuk bisa tumbuh dan berkembang mencapai hasil kinerja yang optimal.

Berdasarkan Permendikbud Nomor 59 Tahun 2012 (pasal 1 ayat 2) Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah jalur formal dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Budaya kerja organisasi dan motivasi kerja merupakan salah satu instrument penting dalam membentuk karakterik siswa.

Dari data yang dikutip di website data sekolah. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta yang secara jenjang Pendidikan setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang terdaftar di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (KEMENDIKBUD) berjumlah 189. Akan tetapi hanya lima sekolah yang memiliki akreditasi A-C dan yang memiliki akreditasi – A seperti data dibawah ini:

1. Mtss Mathlaul Huda merupakan sebuah Madrasah tsanawiyah (MTs) Swasta yang berlokasi di Jl. Cimuncang No.01 Pasirkemis – Baleendah Bandung, Mtss Mathlaul Huda ini sudah terakreditasi A dengan nomor npsn 60727356.
2. Mtss Danul Falah ialah sebuah Madrasah tsanawiyah (MTs) Swasta yang terletak di Jl. Raya Pintu Cisangkuy Wetan Dodik – Pangalengan Bandung, Mtss Danul Falah ini sudah terakreditasi A dengan nomor npsn 20278164.

3. Mtss Maarif Pangalengan yaitu Salah satu Madrasah tsanawiyah (MTs) Swasta yang terletak di Jl. Cijembar Rw.08 Desa/kec.pangalengan–Pangalengan Bandung, Mtss Maarif Pangalengan ini sudah terakreditasi A dengan nomor npsn 60727378.
4. Mtss Ypi Al-islam ialah sebuah Madrasah tsanawiyah (MTs) Swasta yang bertempat di Jl. Raya Laswi Blok 508 – Ciparay Bandung, Mtss Ypi Al-islam ini sudah terakreditasi B dengan nomor npsn 20278092.
5. Mtss Riyadhul Huda yakni satu dari sekian Madrasah tsanawiyah (MTs) Swasta yang berlokasi di Kp.babakan Peuteuy Rt.01/07 – Cicalengka Bandung, Mtss Riyadhul Huda ini sudah terakreditasi B dengan nomor npsn 60727359.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa hanya 0.05% yang memiliki akreditasi dari jumlah sekolah 189 MTs Swasta. Dari fenomena di atas, maka peneliti ingin membahas lebih lanjut tentang hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja tenaga pendidik dan identifikasi masalah yang ditemukan di lapangan selama penelitian. Oleh karena itu, dari berbagai pemaparan yang telah dijelaskan penelitian ini diberi judul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung)”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Ter- Akreditasi A di Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Ter-Akreditasi A di Kabupaten Bandung?
3. Adakah hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dengan motivasi kerja tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Ter- Akreditasi A di Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan Budaya Organisasi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Ter-Akreditasi A di Kabupaten Bandung.
2. Mendeskripsikan Motivasi Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Ter-Akreditasi A di Kabupaten Bandung.
3. Mendeskripsikan hubungan budaya organisasi dengan motivasi tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Ter-Akreditasi A di Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Penjelasan lebih lanjut mengenai manfaat teoritis dan manfaat praktis akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat khazanah bidang ilmu manajemen pendidikan Islam terutama tentang budaya organisasi dan motivasi tenaga pendidik serta hubungan kedua variable tersebut pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Bandung.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Madrasah Tsanawiyah Swasta Terakreditasi A se-Kabupaten Bandung, dengan hasil penelitian ini pihak lembaga diharapkan dapat memperhatikan budaya organisasi guna meningkatkan motivasi tenaga pendidik.
- b. Bagi program studi, dapat memperluas pengenalan jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta mempererat kerjasama antara akademik dengan lembaga atau instansi yang terkait.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa atau yang terkait.

E. Kerangka Berpikir

3. Budaya organisasi

Mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai hubungan penting terhadap motivasi.

Tampaknya ada suatu kesepakatan yang luas, bahwa budaya organisasi yang sebagian menyebut juga tradisi organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, jika diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai.

Dengan mengacu pada uraian di atas, dapatlah dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah pola asumsi dasar yang diterima dan diyakini bersama oleh seluruh warga sekolah (tenaga pendidik) dan mempengaruhi pola perilaku mereka dalam berpikir, merasakan, bekerjasama, kesungguhan mereka dalam mengikuti ketentuan atau aturan yang berlaku di sekolah, dan cara-cara mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas secara prosedural, serta cara-cara mereka dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi baik masalah internal organisasi maupun masalah eksternal.

Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Tiga sudut pandang mengenai budaya (Sulaksono, 2015), yaitu :

1. Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan dan sebagainya. Seperti halnya organisasi dagang.
2. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi. Seperti halnya organisasi pemerintahan.
3. Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologis antara individu dengan organisasi. Seperti halnya sekolah.

Pembentukan budaya akademisi dalam organisasi (Sulaksono, 2015) diawali oleh para pendiri (founder) institusi melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Seseorang mempunyai gagasan untuk mendirikan organisasi.
2. Ia menggali dan mengarahkan sumber-sumber baik orang yang sepaham dan setujuan dengan dia (SDM), biaya dan teknologi.
3. Mereka meletakkan dasar organisasi berupa susunan organisasi dan tata kerja.

Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Inovatif
- b. Memberikan perhatian
- c. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
- d. Agresif dalam bekerja
- e. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

4. Motivasi Kerja Tenaga Pendidik

Motivasi kerja terdiri dari dua suku kata yaitu —motivasi dan —kerja. Motivasi berasal dari kata motive, yang diartikan oleh Sardiman sebagai —daya penggerak dari dalam maupun dari luar diri subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (sardiman, 2006). Abdul Rahman Shaleh menjelaskan bahwa motif adalah sesuatu yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong orang tersebut untuk bersikap dan bertindak guna mencapai tujuan tertentu (Shaleh, 2006).

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa secara sederhana motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan tersebut muncul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan yang dimaksud tentu tidak hanya kebutuhan yang bersifat materil tetapi juga meliputi kebutuhan batin atau rohani seperti harga diri, tanggungjawab, amal shalih dan lain-lain.

Bertolak dari pengertian ini, maka motivasi kerja Tenaga Pendidik pada dasarnya adalah keadaan psikologis Tenaga Pendidik yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas ketenaga pendidikan untuk mencapai tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Tenaga Pendidik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kondisi

psikologis yang mendorong seorang Tenaga Pendidik untuk melakukan usaha dengan memaksimalkan kemampuan guna mencapai tujuan yaitu meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal keilmuan, manajemen pendidikan Islam belum memiliki kejelasan dalam hal objek formal dan objek materialnya. Manajemen Pendidikan Islam (MPI) masih meminjam ilmu pendidikan dan ilmu manajemen secara terpisah, hanya di sana sini ditambahkan kajian keislaman.

Di sisi lain, Manajemen pendidikan Islam dikatakan sebagai ilmu sosial karena di dalamnya mempelajari mengenai manajemen pendidikan sebagai dimensi pada ilmu-ilmu sosial, adapaun mengenai padanan kata Islam di belakangnya sebagai upaya tambahan sudut pandang penanaman nilai-nilai keislaman dalam manajemen pendidikan.

Manajemen pendidikan Islam pun disebut sebagai ilmu terapan, bukan ilmu murni, dikarenakan di dalamnya ilmu pengetahuan tersebut bertujuan untuk mempergunakan dan menerapkan ilmu pengetahuan tersebut dalam masyarakat dengan maksud membantu kehidupan masyarakat terutama dalam memaknai manajemen pendidikan dalam pandangan Islam. Dalam perspektif sosiologi, keilmuan manajemen pendidikan Islam dikatakan sebagai ilmu pengetahuan yang empiris dan rasional dengan bersandar pada metode yang digunakan di dalamnya.

Dengan demikian, para ahli pendidikan menganggap bahwa manajemen pendidikan Islam itu hanya wacana kajian belum bisa disebut sebagai sebuah ilmu yang independen. Asosiasi keilmuan MPI

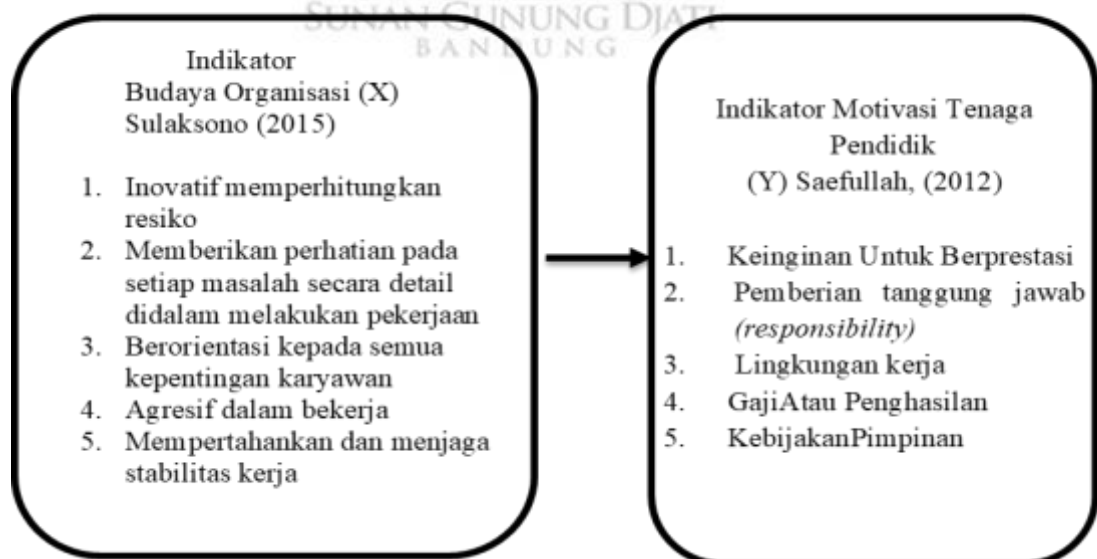
(Persmapi/Perkumpulan Sarjana Manajemen Pendidikan Islam Indonesia) pun nampak belum menunjukkan eksistensinya (Irawan 2019).

Motivasi kerja adalah yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik (Saefullah, 2012). Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Keinginan untuk berprestasi
- b. Pemberian tanggung jawab (*responsibility*)
- c. Lingkungan kerja
- d. Gaji atau penghasilan
- e. Kebijakan pimpinan

Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Tenaga Pendidik (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung)



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan peneliti, yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah, sehingga hipotesis akan dinyatakan ditolak atau diterima. Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara ada hubungan yang positif dan signifikan dari hubungan budaya organisasi dengan motivasi tenaga pendidik. Dengan adanya penerapan budaya organisasi yang dilakukan di madrasah sangat membantu untuk memperbaiki kelemahan dan kekurangan kinerja tenaga kependidikan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif dan signifikan dari hubungan budaya organisasi dengan motivasi tenaga pendidik.

Hipotesis penelitian tersebut dapat disusun menjadi H_a dengan hipotesis asosiatif sebagai berikut:

$H_a ; 1 \neq P2$: Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung”.

$H_o ; 1 \neq P2$: Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ter-Akreditasi A Se-Kabupaten Bandung”.

G. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Nama (Tahun) Jenis	Judul	Hasil
1	Nyoman Sukardewi, Nyoman Dantes, Nyoman Natajaya (2013) Jurnal	Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri Di Kota Amlapura	Temuan penelitian ini memberikan gambaran nyata bahwa variabel prediktor yang diteliti, yakni AQ, etos kerja, dan budaya organisasi baik secara terpisah maupun secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid Jurnal	Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi tenaga pendidik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri Wonosobo	kinerja Tenaga Pendidik SMAN di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja Tenaga Pendidik dan budaya organisasi sekolah dan memberikan sumbangan sebesar 38,9%. Semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja tenaga pendidikan, dan budaya organisasi sekolah maka semakin tinggi pula tingkat kinerja Tenaga Pendidik SMAN di Kabupaten Wonosobo.

3	Muhammad Ali (2018) Skripsi	Implementasi Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Di SMAN 5 Selayar	Cara mengimplementasikan budaya sekoah yang ada yaitu melibatkan dan mengajak semua pihak atau pemangku kepentingan untuk bersama-sama memberikan komitmen. Keyakinan utama dari pihak sekolah harus difokuskan menyamakan dan menyamakan keyakinan, nilai, norma dan kebiasaan-kebiasaan, atau budaya-budaya yang ada yang merupakan harapan disetiap pemangku kependidikan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan organisasi.
4	Fina Failasufah (2011) Skripsi	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Semangat Kerja Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara	Ada pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap semangat kerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dengan kontribusi sebesar 41,6 % dan sisanya yaitu 58,4% diHUi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
5	Titin Eka Ardiana (2017) Jurnal	Pengaruh motivasi kerja Tenaga Pendidik terhadap kinerja Tenaga Pendidik akuntansi SMK di Kota Madiun	Penelitian ini juga memberikan deskripsi yang jelas bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja Tenaga Pendidik akuntansi SMK di kota Madiun.
6	Anita Juniarti (2010) Jurnal	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja Tenaga Pendidik di MAN Malang II batu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Tenaga Pendidik di MAN Malang II Batu. 72,8 % motivasi kerja Tenaga Pendidik dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya 27,2 % dipengaruhi oelh faktor lain diluar pembahasan penelitian ini.

7	Haris Prayudi (2015) Jurnal	Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja Tenaga Pendidik SDN Cipaku Pemuda Bogor	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat Hubungan positif gaya kepemimpinan laissez faire kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga pendidik Secara simultan, terdapat hubungan positif gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, laissezaire dan transformasional terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.
---	-----------------------------	---	--

