

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah upaya terencana untuk menciptakan proses belajar atau suasana belajar agar siswa dapat aktif mengembangkan potensinya. Pendidikan juga memiliki tujuan agar peserta didik mampu menanamkan nilai-nilai yang telah ditanamkan dalam pendidikan yang mana meliputi: spiritualitas keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan individu, masyarakat, bangsa dan negara (UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS).

Pembangunan di bidang pendidikan merupakan landasan bagi kemajuan suatu bangsa dan negara. Pendidikan di suatu negara dapat terlihat maju atau tidaknya bisa dilihat dari mutu pendidikan dan kualitas tenaga kependidikan. Jika mutu pendidikan serta kualitas tenaga kependidikan tidak begitu bagus, maka bisa di pastikan bagaimana keadaan pendidikan di negara tersebut.

Menurut Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdesmen) (2002) disebutkan sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan di Indonesia tidak mengalami peningkatan. Pertama, kebijakan nasional masih menggunakan pendekatan *education production function* atau input-output analisis yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Kedua, pendidikan nasional yang dilakukan masih bernuansa sentralisasi walaupun telah didesentralisasi diindikasikan dengan jalur birokrasi yang masih sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan cenderung tidak sesuai dengan kondisi pendidikan yang sebenarnya. Ketiga, peran antar warga sekolah khususnya kepala sekolah, guru dan peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim. Dibutuhkan tenaga yang terdidik, berkualitas dan mumpuni untuk menghadapi tantangan era globalisasi. Kebutuhan ini menuntut lembaga pendidikan untuk menjadi lembaga yang sangat berkualitas. Untuk itu, sekolah harus mampu memenuhi keinginan masyarakat.

Banyak sekolah yang dulunya bagus perlahan ditinggalkan. Hal itu karena pendidikan yang berkualitas merupakan bagian penting dari kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan pendidikan publik, sementara masih banyak sekolah yang tertinggal dalam mengejar tantangan di era globalisasi. Untuk dapat merasakan prestasi masing-masing sekolah setiap tahunnya, setiap sekolah harus memprogramkan visi dan misinya dalam jangka pendek dan menengah. agar program yang telah direncanakan dapat sesuai dengan hasil (input) yang diharapkan sesuai dengan hasil kinerja (output), diperlukan proses yang melibatkan seluruh komponen sekolah untuk mencapainya (Kristiawan & Bengkulu, 2017).

Tenaga pendidik sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Besarnya peran tenaga pendidik dalam bidang pendidikan menjadikan profesionalisme seorang pendidik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Tenaga pendidik sering dijadikan panutan bahkan figur oleh siswa sehingga Tenaga pendidik pada umumnya merupakan faktor terpenting dan dominan dalam pendidikan formal. Dalam hal ini, selain siswa dan faktor kelembagaan lainnya, Tenaga pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tujuan pendidikan, dimana keberhasilan penyelenggaraan suatu pendidikan sangat tergantung pada motivasi tenaga Pendidik (Qulub, 2019).

Dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar seorang Tenaga Pendidik sebagai pemimpin harus memiliki keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjadi seorang pendidik, pembimbing dan pengajar. Keterampilan tersebut ada dalam kompetensi guru sehingga guru menjadi garda terdepan dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, tidak hanya mengajar, tetapi pendidik juga harus berkompeten di bidangnya masing-masing. Mereka juga harus mampu menggali semua keterampilan dan kompetensi, mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, dan mendemonstrasikan hasil permainan. Tugas dan tanggung jawab seorang pendidik sangatlah mulia ketika seseorang bersungguh-sungguh dalam menghasilkan pendidikan (Mansyur, 2017).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Tenaga Pendidik di sekolah merupakan asset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada sekolah yang merupakan suatu kerja secara efektif dan efisien, produktif dan kompetitif. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja dan tenaga pendidik merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan guru yang professional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya.

Tenaga Pendidik harus memiliki motivasi yang kuat dan juga harus terbiasa dengan lingkungan atau budaya sekolah yang kondusif. Budaya organisasi merupakan unsur dinamis yang ada di tempat seseorang beraktivitas atau bekerja. Bagi Tenaga Pendidik, budaya organisasi adalah budaya sekolah, yaitu segala sesuatu yang bersifat fisik dan sosial yang berhubungan dengan organisasi sekolah. Budaya organisasi yang baik harus mendorong atau memotivasi setiap individu untuk bekerja dengan nyaman dan optimal dalam struktur organisasi. Sebaliknya, organisasi yang kurang mendukung dapat mempengaruhi motivasi kerja. Salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah dukungan dari pihak atasan. Mayoritas sekolah tidak memberikan penghargaan bagi pendidik yang memiliki prestasi kerja yang bagus sehingga sering mengakibatkan timbulnya ketidaksemangatan guru untuk lebih meningkatkan hasil kerjanya. Padahal dengan adanya sesuatu yang memicu motivasi kerja yang tinggi, maka akan meningkat pula prestasi kerja dan pada akhirnya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. (R. Handayani, 2016). Motivasi kerja yang diasumsikan akan membuat pendidik bergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat, sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja (Habeahan, 2016). Karena itulah kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan atau proses belajar mengajar di sekolah sulit untuk dicapai jika guru sebagai pendidik di sekolah tidak memiliki semangat kerja yang tinggi atau motivasi kerja yang rendah. Peningkatan sumber daya pada lingkup madrasah terutama potensi sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan, maka dengan demikian sudah seharusnya kepala madrasah melakukan upaya yang maksimal. Salah satunya usahanya berupa keterlibatan kepala madrasah sebagai manajer untuk mampu membina dan mengarahkan potensi tenaga kependidikan (Aristianingsih et al.,

2022).

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan memberikan pengaruh terhadap persepsi para pegawai/staf yang berakibat pada kinerja pegawai dalam melayani pelanggan pendidikan (Ummah et al., 2018). Budaya organisasi yang kuat memberikan para pendidik suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi sekolah, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan. Apabila pendidik diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka setiap guru akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerjayang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja guru. Nilai-nilai yang dimiliki masing-masing sumberdaya manusia di dalam organisasi sekolah dapat menjadi kekuatan atau sebaliknya akan menjadipenghambat kemajuan.

Budaya organisasi yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan pencapaian tujuan pendidikan dan kinerja sekolah. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang kuat, diharapkan dapat mendukung motivasi kerja guru sehingga visi dan misi sekolah akan tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Siti Rofifah dkk, menjelaskan bahwa *good or bad performance of educators is sometimes influenced by internal factors as well as external factors, and must be a concern for management. Performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity program or policy so that the goals, objectives, vision and mission of the organization are realized through the strategic planning of an organization* (Rofifah et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadlilah Fitri mengenai Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru menunjukkan bahwa persentase besarnya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah sebesar 83% yang menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja guru. Penelitian ini juga mengacu kepada hasil

penelitian yang dilakukan oleh Edi Cahyana (2018) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 69,2% dengan subvariabel tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak. Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya tempat kerja yang positif dapat mempengaruhi dorongan karyawan untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Madrasah Aliyah Al-Jawami, sesuai dengan sekolah yang berakreditasi A, Al-Jawami memiliki budaya organisasi yang sangat baik. Tenaga Pendidik yang berprestasi akan diberikan apresiasi agar dapat mempertahankan prestasinya. Begitu pula guru yang melanggar peraturan akan diberi sanksi. Tetapi meskipun begitu, berdasarkan hasil wawancara dengan guru piket terbukti masih ada cukup banyak guru yang tidak hadir sesuai jadwalnya. Guru yang tidak hadir akan memberikan tugas ke guru piket dan membiarkan anak kelasnya mengerjakan tugas selama jam pembelajaran. Begitu pula dengan Madrasah Aliyah Yapisa, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa masih ada guru yang tidak hadir sesuai jadwal dan tidak ada pemberitahuan di awal. Jadi ada kelas yang tidak sengaja dibiarkan kosong karena tidak ada guru yang menggantikan. Dari masing-masing sekolah tidak ada teguran atau sanksi khusus mengenai hal ini, yang mana menjadi bukti dari rendahnya ketegasan atasan dalam kelalaian tenaga pendidik dalam menjalankan tugas yang mana juga sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi. Lingkungan yang terpengaruh dapat mempengaruhi banyak hal lainnya yang membuat banyak tenaga pendidik lain juga lalai dalam menjalani pekerjaannya. Oleh karena itu Budaya Organisasi sebagai implementasi dari aktifitas baik internal maupun eksternal sangat mempengaruhi motivasi tenaga pendidik dalam bekerja di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang perlu dikembangkan adalah budaya organisasi yang mendorong seluruh anggota untuk turut serta mensukseskan pembelajaran di sekolah dalam suasana cinta belajar.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA Bandung. Madrasah Aliyah Al-Jawami adalah lembaga

pendidikan jenjang SLTA yang bernaung dibawah Yayasan Pembina Pendidikan Yapata Bandung yang berada dibawah Departemen Agama. MA Al-Jawami di dirikan pada tanggal 20 Mei 1981 berdasarkan Surat Keputusan Yapata Nomor 01/SKet/Yapata.Ajm/V/1981. MA al-Jawami berlokasi di Komplek Pesantren No 99 Kampung Sindangsari Desa Cileunyi Kulon Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Kurikulum yang digunakan merupakan perpaduan kurikulum dari Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional serta inovasi dari institusi Madrasah Aliyah Kabupaten Bandung yang di sesuaikan dengan Visi, Misi, dan tujuan pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Jawami yaitu “Tamatan Madrasah Aliyah Al-Jawami diharapkan menjadi manusia yang sehat jasmani dan rohani, beriman dan bertaqwa kepada Alloh, berbudi pekerti luhur, berkepribadian yang mantap, memiliki kemampuan dan keterampilan serta memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsan”. Sedangkan Madrasah Aliyah YAPISA adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Madrasah Aliyah di Cileunyi Kulon, Kec. Cileunyi, Kab. Bandung, Jawa Barat. Dalam menjalankan kegiatannya, MAS YAPISA berada di bawah naungan Kementerian Agama. Madrasah Aliyah Yapisa berada dibawah naungan Yayasan Agama Islam Pendidikan Syamsul Ma’arif. Madrasah Aliyah YAPISA adalah sekolah swasta yang berbasis agama Islam. Sekolah ini dilengkapi oleh berbagai sarana dan prasarana penunjang pembelajaran serta organisasi/ekstrakurikuler yang memadai. Tenaga pendidik (Guru) di Madrasah Aliyah YAPISA terdiri dari guru profesional lulusan S1 dan S2 yang memiliki pengalaman mengajar dan sebagian juga ada guru yang belum lulus atau semester akhir menjadi tenaga pengajar. Madrasah Aliyah YAPISA memiliki visi “Terwujudnya Siswa yang Beriman, Berakhlak dan Berprestasi”. Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA adalah Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Cileunyi yang berakreditasi A.

Studi pendahuluan di lakukan di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan YAPISA, kedua madrasah itu memiliki visi yang sangat bagus. Untuk mewujudkan visi itu tentu saja dibutuhkan kinerja yang bagus pula dari para tenaga pendidik. Budaya organisasi yang baik akan sangat membantu para tenaga pendidik untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah, karena adanya budaya organisasi maka

seluruh anggota akan memiliki rasa tanggung jawab. Tetapi didapatkan dari hasil wawancara, ditemukan dari kedua madrasah tersebut budaya organisasinya masih belum begitu baik. Madrasah Aliyah Yapisa belum mengadakan apresiasi dan sanksi bagi tenaga pendidik yang mana menyebabkan pendidik kurang antusias dalam meningkatkan pekerjaannya. Lemahnya kemauan dan kesungguhan tenaga pendidik dalam bekerja yang tercermin dari efisiensi kerja yang ditunjukkan oleh pendidik yang mana masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dalam diri seseorang yang mana akan sangat berpengaruh pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Padahal dengan pembinaan dan pengembangan karyawan dapat mengacu dan meningkatkan sistem karier dan prestasi kerja (Nurmalasari et al., 2019). Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan guna mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Motivasi kerja Tenaga Pendidik.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas dan mengingat batasan masalah yang dimiliki penulis agar penelitian yang akan dilakukan lebih terarah maka penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan pada tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Bandung.
2. Hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Bandung.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA Bandung?
3. Sejauh manakah hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui budaya organisasi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA Bandung.
2. Mengetahui motivasi kerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA Bandung.
3. Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA Bandung.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun manfaat penelitian ini, antara lain:

#### 1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang tenaga kependidikan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

- 1) Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
- 2) Bisa mengaplikasikan atau menerapkan ilmu yang diperoleh sekaligus pengalaman yang didapat sewaktu melakukan penelitian.
- 3) Mempunyai pengalaman meneliti dengan menggunakan ilmu yang diperoleh dari Universitas.

b. Bagi Lembaga

- 1) Bisa menerapkan hasil peneliti terhadap dunia pendidikan terkhusus di lembaga yang diteliti.
- 2) Kepada sekolah bisa mengevaluasi kembali budaya organisasi, motivasi dan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al-Jawami dan Madrasah Aliyah YAPISA Bandung.

c. Bagi Siswa

- 1) Bisa sebagai referensi atau bahan bacaan di perpustakaan.
- 2) Untuk mahasiswa bisa sebagai rujukan waktu menyusun skripsi dan bahan untuk skripsi.

**E. Kerangka Pemikiran**

Dalam setiap organisasi, perlu adanya budaya. Namun, budaya yang diterima dan dikembangkan oleh organisasi berbeda dengan konsep budaya sebagai ekspresi seni. Dalam suatu organisasi, budaya yang dimaksud tidak terlepas dari budaya yang mengatur cara orang-orang dalam organisasi menjalankan aktifitasnya sebagai anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan ciri khas dari sebuah perusahaan. Budaya organisasi dapat dilihat pada asumsi, nilai, dan norma yang berlaku di lingkungan, serta dalam perilaku dan kebiasaan anggota organisasi, yang nantinya akan mempengaruhi kebiasaan anggota organisasi dan cara mereka beroperasi. Budaya organisasi juga hadir dalam lingkungan organisasi sebagai bagian dari pengetahuan sosial, yang meliputi aturan, norma, dan nilai yang berlaku.

Budaya organisasi juga memiliki 5 fungsi, antara lain berperan sebagai pembatas, menyampaikan identitas dan kebiasaan bagi anggota organisasi, memfasilitasi timbulnya komitmen antara anggota dan individu, meningkatkan stabilitas sistem sosial yang mampu merekatkan dan mempersatukan organisasi, serta mekanisme kontrol yang dapat membimbing organisasi dan yang terakhir adalah membantu membentuk sikap anggota organisasi (2011). Dari kelima fungsi tersebut, fungsi yang terakhir merupakan fungsi yang menarik perhatian karena

budaya organisasi itu sendiri merupakan budaya yang sulit dipahami, tidak berwujud, tersirat dan mudah diterima oleh anggota organisasi yang dapat mengatur perilaku sehari-hari di lingkungan tempat kerja.

Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: motivasi dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Sudirman, 2010). Dorongan untuk tujuan atau insentif bagi pendidik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri pendidik untuk memungkinkan segala potensinya dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik bagi siswa. Relevansi sudut pandang ini sangat tepat bagi guru sebagai pendidik; Pendidik harus memiliki tingkat kematangan psikologis, agar kepribadiannya stabil.

Individu yang matang secara psikologis memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor lain yang dapat merugikan siswa. Motivasi adalah keadaan yang menyebabkan orang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap manusia pasti memiliki tujuan baik untuk hidup maupun pekerjaannya. Tujuan utama dan pertama seorang pendidik adalah mendidik. Seorang pendidik tentunya harus memasukkan tujuan utama mereka dalam tugas utama mereka.

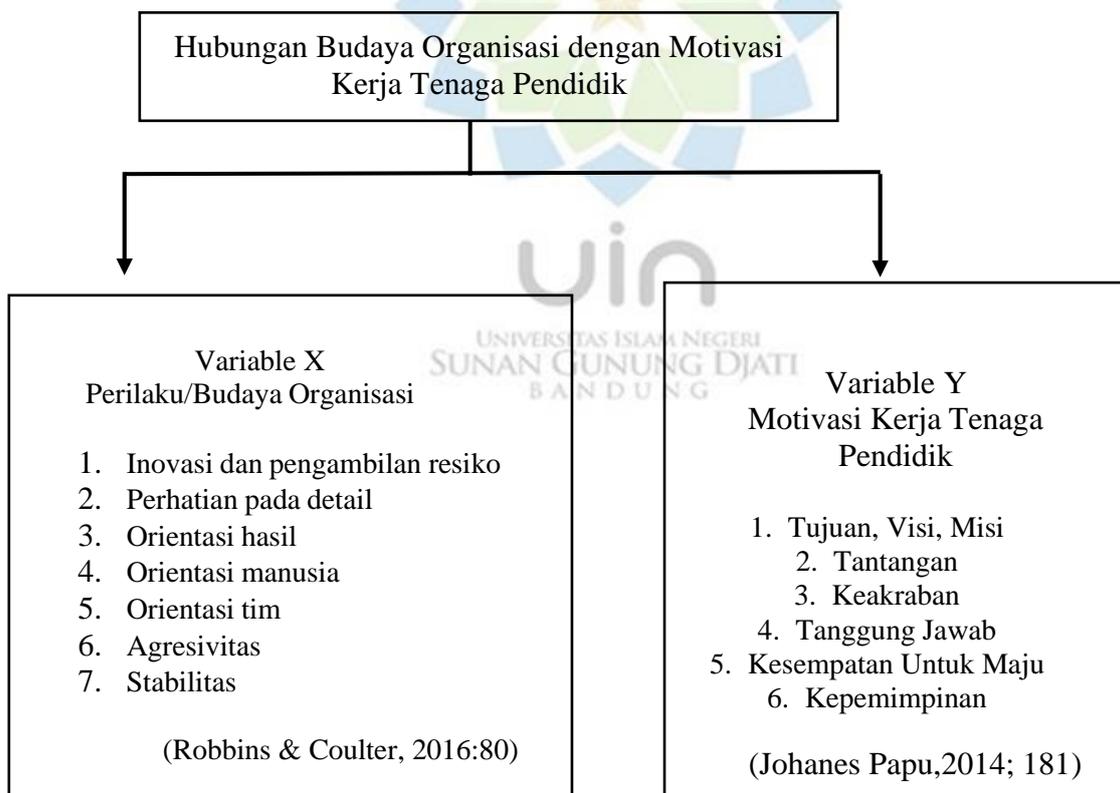
Motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Dari pengertian tersebut dapat diambil tiga unsur pokok dalam motivasi yaitu (Pramesti, 2017):

- 1) Intensitas, yaitu unsur yang menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Unsur intensitas ini merupakan unsur yang paling difokuskan dalam motivasi, akan tetapi intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya tersebut diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi;
- 2) Tujuan, yaitu upaya yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan upaya yang seharusnya dilakukan;
- 3) Ketekunan, merupakan ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Motivasi kerja memiliki beberapa indikator yaitu tanggung jawab dimana seseorang harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, kemudian prestasi kerja dengan niat untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, kemudian memiliki keinginan untuk mendapatkan kesempatan untuk maju, mendapatkan pengakuan atas kinerja, dan yang terakhir adalah mengasah. bekerja di bidangnya masing-masing.

Berdasarkan penjelasan diatas, budaya organisasi yang baik akan memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja tenaga pendidik. Oleh sebab itu, penelitian ini menganalisa hubungan di antara kedua hal tersebut, berikut ini gambaran skema hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja tenaga pendidik.

Dengan demikian secara skemastis kerangka pemikiran tersebut dapat berbentuk sebagai berikut:



Gambar 1 Skema Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah.

## **F. Hipotesis Pemikiran**

Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya; atau apakah sesuatu variabel disebabkan/dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2011).

Berdasarkan teori di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja

Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Bandung.

H0: Tidak terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi

Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Bandung.

## **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Peneliti menyadari bahwa secara substansial penelitian ini tidaklah sama sekali baru. Dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan beberapa karya yang adarelevansinya dengan judul skripsi “Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Bandung”. Beberapa karya itu antara lain:

1. Dalam Jurnal Penelitian yang di lakukan oleh Titik Handayani dan Aliyah Rasyid (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo mengemukakan masalah lain dalam mempengaruhi kerja guru yaitu: Budaya organisasi sekolah ini diukur dinilai oleh sejumlah guru yaitu dari 118 responden guru tentang kondisi budaya organisasi di sekolah mereka masing-masing dengan instrumen berupa angket. Budaya organisasi sekolah adalah pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok sekolah, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu perlu dipikirkan oleh anggota-anggota sekolah sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah sekolah. Adanya dua nilai yaitu (1) nilai primer dan (2) nilai sekunder. Nilai primer terdiri meliputi;

- (a) tujuan organisasi se-kolah (b) keunggulan; (c) kesatuan kepentingan; (d) integritas. Sedangkan budaya yang bernilai sekunder meliputi; (a) penerima layanan; (b) pengendalian yang disiplin.
2. Dalam Penelitian Skripsi yang di lakukan oleh Fadlilah Fithri dengan judul Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung (2018) mengemukakan bahwa uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen angket budaya organisasi dan kinerja guru dapat dikatakan reliabel, dengan hasil untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.929 dan untuk variabel kinerja guru sebesar 0.943. Dengan demikian, dari hasil analisis uji coba validitas dan reliabilitas pada instrumen Budaya Organisasi dan Kinerja Guru, semua butir pertanyaan yang telah diujikan kepada responden (guru) serta telah dinyatakan valid dan reliabel dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Analisis hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja 77 guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.910 lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0.361. Selain itu, dapat pula ditunjukkan oleh besarnya nilai  $t_{hitung} = 11.637$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha 0.05$  (5%) sebesar 2.048. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Dengan hasil yang didapatkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja guru.
  3. Dalam Jurnal Penelitian yang di lakukan oleh Sukarman dan Bintang Simbolon dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Yayasan Santo Antonius Jakarta (2016) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,564 yang berarti korelasi positif dan signifikan, sebab nilai  $r$  di atas 0.400 sehingga hubungan tersebut bersifat kuat, dan diperoleh koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,319, yang berarti budaya

organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 31,9%. Serta hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 45,951 + 0,779X_1$ . Dengan demikian semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik kinerja guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,604 yang berarti korelasi positif dan bersifat kuat, dan diperoleh koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,365, yang berarti motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,5%. Serta hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 57,829 + 0,677X_2$ . Dengan demikian semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik kinerja guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ganda ( $R$ ) sebesar 0,686 yang berarti korelasi positif dan bersifat kuat, dan diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,471, yang berarti budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,1%. Serta hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan persamaan regresi ganda  $Y = 17,354 + 0,504X_1 + 0,491X_2$ . Dengan demikian semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja, maka semakin baik kinerja guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius.

4. Dalam Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Rolyana Lampita Habeahan dan Hotner Tampubolon dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 146 Jakarta Timur (2016) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ), Secara umum dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja guru sangat besar hubungannya dengan kinerja. Atau dengan kata lain kinerja sangat ditentukan oleh budaya organisasi, motivasi kerja guru.

5. Dalam Jurnal Penelitian yang di lakukan oleh Siti Rofifah, Akhmad Sirojuddin, Muhammad Anas Ma`arif, dan Muhammad Mujtaba Mitra Zuana dengan judul *The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Teacher Performance At The International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto*(2021)mengemukakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi (x1) pada kinerja guru (Y). Ini dapat disimpulkan dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25. Level signifikansi menggunakan 0,05. Sehingga nomor T-research adalah  $2.655 > t$  Tabel adalah 2.00247. Besarnya pengaruh antara variabel X1 pada Y adalah 54,5%. Ada pengaruh antara kognasi kerja (x2) pada kinerja guru (Y). Ini dapat disimpulkan dari hasil analisis untuk tingkat signifikansi 0,05. Sehingga nomor T-research adalah  $2.181 > t$  Tabel adalah 2.00247. Besarnya pengaruh antara variabel X2pada Y adalah 44,7%. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja pada kinerja guru telah dilakukan oleh para peneliti, yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang telah didistribusikan ke 60 sampel (responden), perhitungan Dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. sehingga berdasarkan hasil tes, koefisien penentuan (R<sup>2</sup>) memperoleh penelitian F dari tabel  $183.517 > F$  yang sama dengan 3,16. Dan itu menunjukkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada perpanjangan positif dan signifikan antara budaya organisasi (x1) dan motivasi kerja (x2) tentang kinerja guru (y). Jumlah pengaruh antara variabel-variabel ini adalah 96,8%. Sementara itu, besarnya pengaruh variabel lain diluar model adalah 3,2%.
6. Dalam Jurnal Penelitian yang di lakukan oleh Elva Riwan dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II Dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau (2014)mengemukakan bahwa ditemukan adanya hubungan yang berarti (signifikan)antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II danIII, terlihat bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik dengan persentase 75,30% setelah dilakukan penelitian, ini menunjukkan bahwa secara umum

motivasi kerja guru bisa dikatakan belum baik, baru cukup. Hasil penelitian budaya organisasi berada pada kategori baik dengan persentase 80,82%. Sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan sebagai proses untuk dapat mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi agar melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di inginkan dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

7. Dalam Jurnal Penelitian yang di lakukan oleh Ruhban Masykur, Septuri, dan Yeni Setiawati dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung (2019) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Adapun presentase besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja di SD Ar-Raudah Bandar Lampung adalah sebesar 15%, sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas oleh penelitian ini seperti karakteristik individu (minat, kebutuhan individual, kompetensi dan kemampuan, pengetahuan tentang pekerjaan, suasana hati) dan faktor dalam pekerjaan (pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan) dengan pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) sebesar 15% dan selebihnya yang 85% dipengaruhi oleh faktor lain.
8. Dalam Jurnal Penelitian yang di lakukan oleh Ibnu Kholiq Masruri, Ghufron Abdullah, dan Ngasbun Egar dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Ddasar Di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang (2017) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 47,5%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika budaya organisasi sekolah semakin baik maka kinerja guru akan meningkat. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru

SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang sebesar 64,6%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika guru memiliki motivasi kerja tinggi maka kinerja guru akan meningkat. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang sebesar 79%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika budaya organisasi sekolah semakin baik dan guru memiliki motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja guru akan meningkat.

9. Dalam Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, dan Leli Nurlaila dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru (2017) mengemukakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru hal ini terlihat dari pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru adalah 9,18, dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru 9,00%. Total pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru adalah 18,18%. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini terlihat dari pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah 19,18%, dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah 9,00%. Pengaruh total kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah 28,18%. Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari angka R square ( $r^2$ ) yang diperoleh adalah 47,47% hal tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja adalah 47,47%. Adapun sisanya sebesar 52,53% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pengaruh motivasi kerja guru.
10. Dalam Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Laurensia Masri Peranginangin dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Guru Dengan Komitmen Kerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Binjai Barat (2014) mengemukakan bahwa terdapat hubungan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SD Negeri di

Kecamatan Binjai Barat bentuk hubungannya linier melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 1,571 + 0,5540X$  dengan besar koefisien korelasi yakni 0.559. Hal ini berarti makin baik budaya organisasinya maka makin tinggi pula komitmen kerja guru. Selain itu budaya organisasi ini memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen kerja guru dengan besar sumbangan 26%.

Adapun perbedaan antara penelitian kali ini dengan penelitian-penelitian di atas adalah objek dalam penelitian sebelumnya adalah sekolah dasar, dan sekolah negeri, dan madrasah Tsanawiyah sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah Madrasah Aliyah Swasta. Begitu juga dengan lokasinya, dalam penelitian sebelumnya lokasi berada di luar Jawa Barat, sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Kota Bandung.

