BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini pendidikan di Indonesia semakin berkembang pesat. Pendidikan diharapkan menjadi pendidikan yang dinamis, modern dan bermutu, guna menciptakan bangsa yang cerdas dan intelek. Pendidikan pada dasarnya menjadi salah satu kebutuhan dasar manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk pencapaian tingkat kehidupan yang maju dan sejahtera. (gurudikdas.kemdikbud.go.id, 2022). Undang – undang nomor 20 tahun 2003 pasal 3 mengatakan bahwa : *" berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab"*. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa- bangsa mengajarkan kepada kita bahwa bangsa kita adalah bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera yangmemiliki sistem dan praktik pendidikan yangbermutu (Winata *et al*, 2021).

Pendidikan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk menanggulangi kebodohan dan kemiskinan yang terjadi di Indonesia. Dari beberapa hal tersebut itulah mengapa pendidikan merupakan suatu hal yang penting dalam mendukung kehidupan manusia untu membuka pintu masa depan yang cerah. Hal ini juga didukung dalam laman *website* kompas.id yang menjelaskan bahwa pendidikan bukan hanya tentang mengajar dan belajar di kelas tetapi pendidikan merupakan proses rangkaian yang melibatkan berbagai unsur, termasuk pengajaran, pembinaan karakter, dan kemitraan dengan orangtua. Pendidikan bukan hanya

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan ditindak sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

tentang belajar tetapi pendidikan juga berupa suatu pengalaman yangdiwariskan oleh generasi tua ke generasi muda karena dunia akan berubah dan berkembang setiap harinya sehingga sangat penting untuk diajarkan kepada generasi muda saat ini. Pendidikan yang berkualitas membawa kita pada suatu kehidupan yang lebih sukses, meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, keterampilan dan dapat menjadikan kehidupan yang lebih positif atau terarah. (dispendik.mojokerto.go.id, 2020)

Dalam perkembangan pendidikan di Indonesia, tidak terlepas dari peran pihak swasta. Pemerintah menilai pentingnya peran pihak swasta untuk memperluas akses bagi para pelajar di Indonesia seperti yang dikatakan oleh Kasi Kurikulum Direktorat Pembinaan SMA Kemendikbud, bahwa tanpa keterlibatan pihak lain, pemerintah tak bisa membangun pendidikan yang lebih baik. (Republika.co.id, 2023).

Peran pihak swasta dalam mengembangkan pendidikan telah menyebar di berbagai daerah di indonesia, salah satunya di Surabaya. Berikut adalah data sekolah swasta untuk jenjang menengah.

Tabel 1. 1
SMA Swasta Terbaik di Surabaya 2021

No	Nama Sekolah	Yayasan	Peringkat
1	SMAK St Louis 1	Yayasan Lazaris Surabaya	1
2	SMA Kristen Petra 2	YTPK	2
3	SMA Kristen Petra 1	YTPK	3
4	SMA Katolik Frateran	Yayasan Mardi Wiyata	4
5	SMA Al Hikmah Surabaya	YLPI	5

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan penelitian, segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku

6	SMA Santa Maria Surabaya	HSKS Komunitas	6
7	PKBM Kak Seto	Yayasan Yoseph	7
8	SMA Katolik Santa Agnes	Yayasan Paratha Bhakti	8

Sumber :cekaja.com

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk penggunaan/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku

Tabel 1.1 memberikan informasi berdasarkan pada data Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMPT) menjelaskan bahwa terdapat beberapa Sekolah Menengah Atas swasta terbaik di Surabaya. Yayasan Lazaris menaungi beberapa sekolah swasta di Surabaya, yakni SMA Katolik St Louis 1 dan SMA Katolik St Louis 2. SMA Katolik St Louis 1 berhasil memperoleh nilai UTBK sebesar 587,81 sehingga membuat SMA Katolik St Louis 1 masuk dalam peringkat 10 nasional. Sedangkan SMA Katolik St Louis 2 Surabaya mempunyai banyak prestasi dan memiliki akreditasi “A” yang dikutip dari laman akun resmi Facebook SMA Katolik St Louis 2 Surabaya.

Tabel 1. 2
Data Rekapitulasi Kinerja Guru SMAK St.Louis 1 1 dan SMAK St.Louis 2 Surabaya semester Ganjil 2022-2023

No	Kategori	Persentase
1	Penyampaian Materi	94,67%
2	Komunikasi	93,56%
3	Evaluasi	91,75%

Sumber: SMAK St Louis 1 dan SMAK St Louis 2 Surabaya

Berdasarkan tabel 1.2 memberikan informasi terkait kinerja guru pada SMAK St Louis 1 Surabaya dan SMAK St Louis 2 Surabaya yang sudah baik. Para guru dapat menyampaikan materi dengan baik dan sudah sesuai dengan

kurikulum. Para guru juga telah mampu berkomunikasi dengan baik dan memberikan para siswa kesempatan untuk bertanya dan menyampaikan pendapat. Selain itu, para guru juga sudah memberikan evaluasi materi atau bedah buku sebelum ujian akhir semester. Hal ini menunjukkan para guru yang sudah menunjukkan kinerja yang baik harus dapat terus dipertahankan. Kesuksesan dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya dipengaruhi oleh adanya kinerja para guru, dalam meningkatkan kualitas dari kinerja para guru, perlu adanya kegiatan yang memiliki nilai guna baik untuk kepentingan lembaga pendidikan ataupun para guru (Hadi *et al*., 2020).

Pembangunan pendidikan dilakukan dengan menjadikan kualitas guru sebagai jantungnya pendidikan (Harefa, 2019). Peningkatan kualitas guru dapat dicapai dengan adanya kinerja guru yang baik sebab kinerja guru sendiri adalah kunci utama yang harus dimiliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif (Muspawi, 2021). Peningkatan kualitas guru juga dapat dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang baik dimana sumber daya manusia ini dapat mendorong peningkatan kualitas tenaga pendidik seperti peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Putri dan Ferdian, 2022). Kinerja guru sendiri merupakan salah satu modal bagi sebuah sekolah untuk mencapai tujuannya (Anggara *et al*, 2022). Kinerja Guru pada dasarnya berupa suatu kinerja yang dilakukan seorang guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas seorang guru dapat ditentukan oleh hasil dari pendidikan, karena guru merupakan pihak yang berhubungan secara langsung dengan peserta didik di dalam proses pembelajaran di sekolah (Jaliah *et al*, 2020).

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti misalnya budaya organisasi. Sulaksono (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi pegangan sumber daya manusia karyawan dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam suatu organisasi. Maka dengan adanya budaya organisasi dalam kinerja guru maka akan berdampak dalam bekerja di sekolah dan dapat bekerja sama dengan baik sehingga dapat menghasilkan anak didik yang mempunyai kualitas tinggi. Melalui budaya organisasi ini kinerja guru yang kuat akan menghasilkan kualitas guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada disekolah. Kualitas budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat dari kerja sama antara guru satu dengan yang lain. (Peron, 2021)

Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru, kinerja guru juga dapat dicapai dengan adanya disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja digunakan oleh para manajer sebagai suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai upaya untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran mereka agar bersedia dalam mentaati peraturan perusahaan, (Pranitasari dan Khotimah 2021). Selain itu, Disiplin kerja juga memengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. (Jepry & Mardika, 2020).

Salah satu faktor lainnya yang mendukung peningkatan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Anam, (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja melingkupi karyawan sehingga hal itu dapat mempengaruhi karyawan tersebut guna mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu kinerja karyawan. Oleh karena itu, demi terciptanya yang tinggi,

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk penggunaan/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang berlaku

maka perlu dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. (Wahyuningsih, 2018)

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru selain budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang dapat diandalkan harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja organiasi (Gunawan *et al*, 2021). Gaya kepemimpinan sangat memengaruhi keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhiperilaku karyawan. Pemimpin yang baik dapat menjadi contoh bagi bawahannya dan bahkan hal itu dapat meningkatkan kinerja mereka. (Syahabuddin *et al*, 2021). Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mendorong sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuannya. Kepemimpinan dapat menggerakkan karyawan agar karyawan dapat bertindak dan berlaku sesuai kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sutrisno, 2016)

Berdasarkan latar belakang permasalahan terkait budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, terdapat pula *research gap* (perbedaan hasil penelitian) yang dilakukan oleh Priliantari dan Raharja (2022) dan Fathoni *et al.*,(2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalamsuatu organisasi. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Indajang *et al.*,(2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Utari dan Rasto (2019) terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sementara peneliti Hasibuan dan Munasib (2020) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneletian yang

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang berlaku.

dilakukan oleh Jalil (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Handayani (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Priyono *et al*. (2018) terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sementara peneliti Kuswoyo *et al*. (2018) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan permasalahan diatas dan research gap dari hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, sebagai berikut :

"Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Lazaris Surabaya"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayazan Lazaris Surabaya?

2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayazan Lazaris Surabaya?

3 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayazan Lazaris Surabaya?

4 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayazan Lazaris Surabaya?

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja gurudi Yayazan Lazaris Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja gurudi Yayasan Lazaris Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerjaguru diYayasan Lazaris Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayazan Lazaris Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi manfaat kepada banyak pihak. Penliti membagi manfaat tersebut menjadi dua bagian yakni manfaat teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan bagi penelitian kedepannya yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang berhubungan langsung dengan kinerja guru.

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

b. Manfaat Praktis

Peneliti berharap peneltiian ini dapat memberi tambahan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkannya terutama bagi sekolah-sekolah di bawah naungan Yayazan Lazaris Surabaya.

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.