**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi satu dari sejumlah aspek yang mempengaruhi perkembangan sebuah perindustrian. Oleh sebab itu disetiap perusahaan harus selalu menjaga dan mengelola SDM dengan optimal sehingga SDM tersebut mampu mengoptimalkan tujuan dari perusahaan tersebut. Jika SDM dimanfaatkan dengan maksimal maka akan berkontribusi dengan signifikan dalam upaya untuk meraih target serta tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu menganalisis serta merancang strategi untuk keberhasilan integrasi individu ke dalam organisasi yang berbeda, dengan tujuan guna meraih tujuan organisasi. Esensialnya kontribusi SDM dalam suatu organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan, karena manusialah yang menggerakkan dan membimbing organisasi. Kontribusi individu memainkan peran penting dalam membentuk kemajuan dan pertumbuhan suatu organisasi.

Kualitas SDM dalam sebuah organisasi menjadi satu dari sejumlah faktor kunci dalam menentukan kemajuan organisasi. Penting bagi semua tingkatan manajemen, termasuk manajemen pendidikan, untuk menyadari pentingnya sumber daya manusia dan hubungannya dengan manajemen yang efektif. Pendidikan memegang peranan krusial dalam menumbuhkan mutu SDM. Maka dari itu, peningkatan mutu pendidikan secara terus menerus perlu dilakukan melalui program pendidikan yang terstruktur dan tepat sasaran. Landasan untuk menumbuhkan SDM yang bermutu terletak pada pendidikan. Pusat kunci pen didikan yaitu sekolah, sekolah berfungsi sebagai lembaga penting yang menyediakan layanan pendidikan. Sebagai sebuah institusi, sekolah memiliki visi, misi, tujuan, dan tanggung jawab yang berbeda. Untuk memenuhi misinya, mewujudkan visinya, mencapai tujuannya, dan menjalankan fungsinya,

sekolah memerlukan personel yang kompeten, protokol organisasi yang jelas, dan sumber daya yang mencakup aspek finansial dan non finansial. Upaya meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah utamanya terletak pada kinerja guru yang optimal. Kualitas seorang guru terlihat melalui proses pendidikan yang dilaksanakan. Kinerja seorang guru di sekolah memiliki peranan vital dalam meraih tujuan pendidikan. Kinerja guru sangat krusial guna menilai kemampuan, keahlian, mutu pekerjaan, serta pemanfaatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sesosok pendidik dipandang mempunyai performa yang bagus jika mempunyai penguasaan serta pengembangan terhadap materi pelajaran, kreatif dalam menyampaikan materi, menampilkan komitmen yang besar terhadap tugas pengajaran, disiplin dalam bekerja, berkolaborasi dengan seluruh komunitas sekolah, dan mempunyai karakter yang bisa dijadikan teladan bagi siswa.

Budaya organisasi mencakup sistem indeks, kepercayaan, pandangan, juga aturan yang disetujui juga dilaksanakan oleh pihak instansi. Menurut (Nurhayati et al., 2024), budaya organisasi mencerminkan pandangan guru dan bagaimana pandangan ini membentuk sikap, keyakinan, serta harapan mereka. Studi yang dilaksanakan oleh (Riyadi, 2023) mengungkapkan terdapatnya dampak baik antara budaya instansi serta performa pendidik.

Kompensasi nonfinansial merupakan bentuk penghargaan yang memberikan kenyamanan, kebahagiaan, serta kepuasan melalui aspek-aspek yang tidak berhubungan dengan materi. Menurut (Noor et al., 2023), kompensasi nonfinansial adalah imbalan yang tidak dalam bentuk uang, melainkan berasal dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Studi oleh (Sulaiman et al., 2019) menunjukkan bahwasanya kompensasi nonfinansial memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Disiplin adalah sikap yang menunjukkan penghargaan, kepatuhan, serta ketaatan seseorang terhadap aturan yang ada, tertulis ataupun tidak tertulis. Menurut (Noor Arifin, 2023), disiplin kerja merupakan upaya manajemen guna mendorong anggota organisasi ataupun perusahaan agar menaati peraturan serta hukum yang berlaku, termasuk aturan dan sanksi bagi para pelanggarnya. Studi yang dilaksanakan oleh (Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja menggambarkan dampak positif pada performa.

Kinerja mencerminkan pencapaian individu secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu dalam menjalankan tugas, berdasarkan standar, target, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan serta disetujui sebelumnya. Menurut (Fadli, 2022), kinerja merupakan performa kerja individu dalam waktu khusus, yang mengacu pada standar kerja, sasaran, ataupun ketentuan yang sudah ditetapkan serta disepakati bersama.

 Hal ini menunjukan Fenomena di lapangan mengenai budaya organisasi, terdapat sebagian guru tidak memahami peraturan dan kebijakam sekolah, yang dapat menghambat pelaksanaan tugas guru. Kemudian, kurangnya partisipasi guru dalam pengembalian keputusan dapat menurunkan motivasi dan rasa memiliki terhadap kebijakan sekolah. Hal ini tentu saja dapat menyebabkan atau mempengaruhi penurunan performa pendidik.

 Aspek lain yang mendampaki performa pendidik yaitu kompensasi nonfinansial. Ketidakjelasan dalam proses promosi atau pengembangan karir dapat menyebabkan ketidakpuasan dikalangan guru, mengurangi motivasi untuk berinovasi dalam pengajaran. Kemudian, ketidakcukupan dukungan dari manajemen sekolah dalam hal bimbingan dan arahan dapat membuat guru merasa bingung dan tidak percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini tentu saja dapat menyebabkan atau mempengaruhi penurunan kinerja guru.

Aspek lain yang tergolong krusial pada upaya menumbuhkan performa pendidik ialah disiplin kerja. Dengan pendidik yang disiplin terhadap apa yang dikerjakannya maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Pada SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang ada beberapa peraturan yang menunjang kedisiplinan guru seperti, guru dikehendaki tidak terlambat datang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sekolah yaitu 07.00 sudah sampai disekolah. Tetapi masih ada guru yang datang tidak mengikuti jadwal yang telah ditentukan di sekolah. Hal ini tentu dapat menyebabkan atau mempengaruhi penurunan performa pendidik.

Merujuk latar belakang masalah yang dijabarkan diatas, jadi peneliti terdorong guna melaksanakan studi bertemakan **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang”**.

* 1. **Pembatasan Masalah**

 Merujuk penjelasan pada latar belakang serta identifikasi permasalahan yang telah disampaikan, ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi Nonfinansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang.

* 1. **Rumusan Masalah**

Mengacu latar belakang yang dijabarkan, perumusan permasalahan yang diajukan diantaranya:

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang?
2. Apakah Kompensasi Nonfinansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang?
4. Apakah Budaya Organisasi, Kompensasi Nonfinansial dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang?
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang nantinya diraih pada studi ini adalah guna memahami:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang.
2. Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang.
4. Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi Nonfinansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang.
	1. **Manfaat/Kegunaan Penelitian**

Studi yang yang dilaksanakan pada SMK Negeri 6 Kab.Tangerang mempunyai sejumlah manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis.

Melalui studi ini, diharapkan seluruh tenaga pendidik di sekolah serta orang tua mampu memperkuat hubungan kerja sama, tidak hanya dalam peran sebagai wali murid, tetapi juga dalam mendidik siswa ataupun anak-anak mereka.

1. Manfaat praktis

Guna memahami sejauh mana budaya organisasi, kompensasi serta disiplin kerja berpengaruh pada kinerja guru yang dikehendaki sekolah serta menjadikannya bahan masukan dan pertimbangan bagi SMK Negeri 6 Kabupaten Tangerang.