

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan sektor fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin tinggi. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai lembaga pencetak tenaga kerja terampil menghadapi tantangan besar untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki etos kerja, kedisiplinan, dan kemampuan beradaptasi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Keberhasilan SMK dalam mencapai tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia utamanya, yaitu guru. Guru berada di garda terdepan dalam proses pembelajaran, pembentukan karakter, serta transfer pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru menjadi indikator krusial bagi efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Produktivitas kerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, bimbingan, administrasi, serta pengembangan profesi secara efektif dan efisien untuk mencapai target pendidikan yang telah ditetapkan. Namun, realitas di lapangan sering menunjukkan bahwa produktivitas guru belum optimal. Gejala rendahnya produktivitas antara lain terlihat dari persiapan mengajar yang kurang matang, keterlambatan menyelesaikan administrasi pembelajaran, minimnya inovasi metode mengajar, rendahnya keterlibatan dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, serta belum maksimalnya hasil belajar siswa. Berbagai faktor diduga mempengaruhi

produktivitas guru, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari lingkungan kerja (eksternal).

Dua faktor utama yang sering dikaji adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan inisiatif dalam menjalankan perannya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kemalasan, prokrastinasi, dan pencapaian target yang minim. Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Di lingkungan sekolah, budaya organisasi yang positif—seperti keterbukaan, kolaborasi, penghargaan terhadap prestasi, disiplin, dan kepedulian—telah terbukti mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Namun, tidak jarang budaya organisasi di sekolah justru menjadi penghambat, misalnya birokrasi yang kaku, kurangnya komunikasi vertikal maupun horizontal, atau rendahnya apresiasi terhadap inovasi.

Meskipun motivasi dan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu bersifat langsung (direct effect). Seringkali diperlukan mekanisme perantara atau variabel intervening yang menjelaskan bagaimana motivasi dan budaya organisasi berdampak pada produktivitas. Salah satu variabel mediasi yang sangat relevan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan seorang guru terhadap sekolah tempatnya mengajar. Guru dengan komitmen tinggi akan merasa

memiliki sekolah, bersedia berkorban, serta berupaya semaksimal mungkin untuk memajukan institusi. Sebaliknya, guru dengan komitmen rendah cenderung apatis, mudah keluar (turnover), atau sekadar bekerja asal-asalan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMKN 1 Kisaran maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 1 Kisaran”**.

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Guru pada SMKN 1 Kisaran.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru pada SMKN 1 Kisaran.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMKN 1 Kisaran.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMKN 1 Kisaran.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMKN 1 Kisaran.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMKN 1 Kisaran melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMKN 1 Kisaran melalui

Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Produktivitas Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

1.3.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak SMKN 1 Kisaran dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Produktivitas Kerja Guru pada SMKN 1 Kisaran.

1.3.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini