

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini diharapkan dunia pendidikan secara nasional harus mampu menghadapi persaingan dan tantangan. Hal tersebut harus didukung oleh tenaga kerja yang professional. Secara konsep banyak pendefinisian tentang sikap kerja dan kinerja disesuaikan dengan tujuan masing-masing, ada yang diarahkan pada prestasi, ada juga yang diarahkan atas hasilinteraksi. Hal tersebut merupakan salah satu faktor saja sebagai penentu kinerja karyawan, sebenarnya kinerja ditentukan oleh banyak faktor dan tidak berdiri sendiri. Untuk meningkatkan kerangka revitalisasi strategi organisasi atau perusahaan, maka sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Oleh karena itu dalam menunjang pemanfaatan sumber daya manusia guna dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, maka setiap karyawan harus memiliki skill atau keterampilan dalam menangani setiap pekerjaan. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan

semakin baik pula sikap kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja.

Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik. Sikap yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Menurut Kartono berpendapat sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman - pengalaman masa lampau, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai.¹ Dari teori di atas maka apabila seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang baik, mengerjakan dengan senang, penuh tanggung jawab dan tanpa paksaan, maka hasil pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan sesuai dengan keinginan, sebaliknya apabila dikerjakan dengan terburu – buru dan dengan kondisi emosi yang tinggi maka pekerjaan akan hancur.

Kaswan menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempersepsikan dan menghayati pekerjaan yang sering berubah seiring

¹ Samsuri dan Hari purwanto, “Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan”, *jurnal capital*, Vol. 1 No. 1, sepetember (2017), 50.

waktu. Pemahaman terhadap sikap ini penting karena sikap membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Blum dan Nylon menyatakan sikap (sikap kerja) dibentuk oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri sendiri meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar yang sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Budaya organisasi merupakan faktor Eksternal yang membentuk sikap kerja, hal ini sesuai pendapat Robbins yang menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi yaitu budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap kerja dan perilaku kerja karyawan.² Pontoh menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah sebagai suatu action oriented. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah berorientasi membentuk sebagai perhatian kepada orang lain, menemukan diri sendiri, menemukan dunia luar, membangun dan memelihara hubungan yang harmonis, memengaruhi sikap dan tingkah laku, mencari kesenangan, menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi, serta memberikan bantuan (konseling).³ Robbins yang menyatakan

² Juriko Abdussamad, "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo", 7.

³ Mardhatillah Andana Dwiayuni, "Keterampilan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Kepala Sekolah dalam Perspektif Manajemen Perubahan", *Ilmu Pendidikan Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, Vol.4 No. 2 Desember (2019), 60.

bahwa sikap terbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (komponen kecenderungan untuk berbuat atau konasi.⁴ Waode Rayyani meneliti tentang Pengaruh sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderating (studi empiris di universitas muhammadiyah makassar), Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Keberadaan variabel moderasi yakni variabel motivasi semakin menguatkan interaksi pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja, maupun interaksi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja⁵.

Setelah ditelusuri pada kenyataannya terdapat kesenjangan antara Budaya Organisasi dengan Sikap Kerja di SMK Al-Husna. Dimana Budaya Organisasi sangat bagus atau tinggi, namun sikap kerja dan kinerja guru di SMK Al-Husna mengalami penurunan, diantaranya semangat kerja guru yang dikategorikan dalam tingkatan kurang atau rendah, padahal guru dituntut sempurna dalam penyampaian materi dalam ruangan kelas.

Melihat fenomena tersebut maka SMK Al-Husna Mencari Alternatif

⁴ Mahdani, "Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan (Studi Pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe", *Jurnal E-KOMBIS*, Vol.III No.1 (2017), 20.

⁵ Wa Ode Rayyani, "Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris di Universitas Muhammadiyah Makassar)", *jurnal jurusan akuntansi Universitas muhammadiyah makassar*, (2019), 1.

pemecahan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan berupa wadah bagi guru dalam mengembangkan sikap kerja yang positif agar dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan oleh visi dan misi sekolah. Dengan Alternatif menciptakan sikap kerja melalui budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Sikap Kerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk”.

Dalam rancangan penelitian ini Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan sikap kerja masing-masing dijadikan sebagai variabel penelitian. Sejalan dengan uraian diatas SMK Al-Husna Loceret Nganjuk dipilih sebagai tempat dilakukan penelitian untuk menguji pengaruh diantara variabel tersebut. SMK Al-Husna adalah lembaga pendidikan swasta yang beralamat di jln nganjuk-kediri gang desa kwagean kecamatan loceret kabupaten nganjuk. Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan diatas, maka penelitian ini akan dibatasi pada variabel yang diduga berpengaruh kuat dan langsung terhadap sikap kerja guru. Dalam batasan masalah penelitian ini, variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap variabel sikap kerja dibatasi pada budaya kerja, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah karena diduga kedua variabel tersebut sangat dominan pengaruhnya terhadap sikap kerja di tempat penelitian

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi Sekolah SMK Al-Husna Loceret Nganjuk?
2. Bagaimana Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah SMK Al-Husna Loceret Nganjuk?
3. Bagaimana Sikap Kerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk?
4. Adakah Pengaruh antara Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk?
5. Adakah Pengaruh antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Sikap Kerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk?
6. Adakah Pengaruh antara Budaya Organisasi Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Sekolah SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.
2. Untuk Mengetahui Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.
3. Untuk Mengetahui Sikap Kerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Komunikasi Interpersonal Kepala

Sekolah terhadap Sikap Kerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.

6. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.

D. Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia manajemen pendidikan khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM) pada sub bahasan manajemen dan penilaian kerja. Dan diharapkan berguna khususnya untuk manager atau kepala sekolah dalam pengembangan sikap kerja sebagai faktor dalam pembentukan optimalisasi kinerja guru.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi IAIN Kediri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap IAIN Kediri dalam meningkatkan penelitian, pengabdian dan pengkajian dalam manajemen pendidikan, khususnya berkaitan dengan masalah hasil Sikap Kerja Karyawan.

b. Bagi SMK Al-Husna

Sebagai masukan dan referensi bagi kepala sekolah dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang relevan dan signifikan untuk dapat menciptakan budaya kerja, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan sikap kerja, serta meningkatkan kualitas dari lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

c. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman di bidang pendidikan khususnya menciptakan budaya kerja, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan sikap kerja serta sebagai syarat untuk menempuh gelar S2.

d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dan rujukan untuk penelitian berikutnya, terutama yang berkaitan tentang menciptakan Budaya organisasi sekolah, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan sikap kerja

E. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, perlu penegasan beberapa kata kunci yang pengertian dan pembatasannya perlu dijelaskan.

1. Budaya Organisasi

Menurut Wood budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku

dari anggota organisasi itu sendiri. budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Robbins Edison menyatakan bahwa Indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut: Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke hal yang rinci atau detail, Orientasi hasil, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan/stabilitas⁶.

2. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Tubbs dan Moss mengartikan Komunikasi Interpersonal sebagai sebuah proses komunikasi antara komunikan dan komunikator yang ditandai dengan terwujudnya saling pengertian, kesenangan, saling mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan-balik. Komunikasi interpersonal kepala sekolah merupakan pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara kepala sekolah sebagai pemimpin dengan warga sekolah yang menghasilkan perubahan sikap sehingga terjadi hubungan yang baik. Menurut Josep Devito Komunikasi Interpersonal memiliki indikator antara lain: Keterbukaan, Empati,

⁶ Misna Ariani, "Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT.Sumreicon di Kota Balikpapan)", *jurnal geo ekonomi*, 35. url <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi>

Dukungan, Rasa positif, Kesetaraan⁷.

3. Sikap Kerja

Kenneth menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terabaikannya sikap kerja. Robbins dan Judge menyatakan bahwa sikap terbentuk dari tiga dimensi atau indikator yaitu dimensi kognisi (evaluasi), dimensi afektif (perasaan), dan dimensi konatif (kecenderungan untuk berbuat), penjelasan lebih lanjut sebagai berikut⁸

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis

⁷ Fauzi Abu bakar, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik Mahasiswa", *Jurnal Pekommas*, Vol. 18 No. 1 (2015), 55.

⁸ Bernhard Tewel dkk, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Patra Media Grafindo, 2017), 86.

mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait:

Waode Rayyani meneliti tentang Pengaruh sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderating (studi empiris di universitas muhammadiyah makassar), Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Keberadaan variabel moderasi yakni variabel motivasi semakin menguatkan interaksi pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja, maupun interaksi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Perbedaan :Penelitian yang dilakukan oleh woude menggunakan variabel X (sikap kerja) dan variabel Y (budaya organisasi). Sedangkan variabel yang diteliti penulis adalah Budaya Organisasi Sebagai Variabel X1, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah sebagai variabel X2, serta sikap kerja sebagai Variabel Y⁹.

Rodiatul Kusuma, MDjudi, dan Yuiadi Mayowan meneliti tentang Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT indah Buana Surabaya), Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 4,989. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi

⁹ Wa Ode Rayyani, "Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris di Universitas Muhammadiyah Makassar)", *jurnal jurusan akuntansi Universitas muhammadiyah makassar*, (2019), 1.

berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rodiathul Kusuma dkk membahas mengenai kinerja sedangkan penulis membahas mengenai sikap kerja¹⁰.

Dinaria Br Sembiring tentang Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom, Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di YPN Medicom Medan kuat dan positif dengan koefisien korelasi (R) = 0,975 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar = 0,951. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 97,5 % oleh sikap kerja dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Dinaria Br Sembiring lebih menekankan pembentukan kinerja dari variabel sikap kerja dan motivasi kerja, sedangkan rancangan penelitian penulis menekankan pada pembentukan sikap kerja itu sendiri melalui pengaruh dari variabel budaya organisasi dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah¹¹.

¹⁰ Rodiathul Kusuma Wardani dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)", *jurnal administrasi bisnis*, Vol. 31 No. 1 (2016), 1.

¹¹ Dinaria Br Sembiring, "Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Yayasan Perguruan Nasional Medicom", *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST)*, Vol. 03 No. 02, (2018), 1.

G. Hipotesis

Adapun perumusan hipotesis yang diajukan dalam rancangan penelitian ini, diantaranya :

1. Hipotesis 1 :

Ha : Ada Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.

Ho : Tidak Ada Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.

2. Hipotesis 2 :

Ha : Ada Pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.

Ho : Tidak Ada Pengaruh antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.

3. Hipotesis 3 :

Ha : Ada Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk.

Ho : Tidak Ada Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk

H. Sistematika Pembahasan

BAB I Pendahuluan : Pada Bab Ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, penegasan istilah, penelitian terdahulu, hipotesis, sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori : Memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangka teori relevan yang terkait dengan tema penelitian.

BAB III Metode Penelitian : memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi, jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi konsep dan variable, serta instrumen penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian Berisi:(1). Deskripsi data Obyek penelitian. (2) Pengujian Hipotesis sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada bab 1. Klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah.

BAB V Pembahasan : berisi tentang sub bab bahasan, yang kemudian digabung menjadi kesatuan, atau dipisah menjadi satu bahasan tersendiri.

BAB VI Penutup : bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan, implikasi teoritis dan praktis, serta saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan seluruh hasil penelitian yang ada hubungannya dengan rumusan penelitian. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian berisi tentang uraian langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan. Saran diarahkan pada dua hal yaitu:

1. Saran dalam usaha memperluas penelitian, misalnya disarankan disarankan perlunya diadakan penelitian lanjutan.
2. Saran untuk menentukan kebijakan dibidang-bidang terkait masalah atau fokus penelitian.