

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Dalam era globalisasi yang semakin canggih serta ditandai dengan perubahan yang begitu pesat maka suatu lembaga pendidikan dituntut untuk melakukan penyesuaian di dalamnya. Dan dengan terbatasnya sumber daya yang ada, suatu organisasi didorong untuk mampu mengoptimalkan segala keseluruhannya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif maupun efisien.

Hal ini juga berlaku pada lembaga pendidikan yang harus terus meningkatkan pendidikan di segala aspek mulai dari sumber daya manusia hingga sarana dan prasarana. Oleh karena itu, pendidikan merupakan salah satu sarana serta faktor terpenting dalam membangun serta membentuk karakter bangsa yang baik dan berkualitas. Dan juga pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk baik buruknya seseorang ditinjau dari sudut pandang normatif. Diharapkan dengan adanya sistem pendidikan yang baik akan membentuk generasi penerus negeri yang berkualitas, berdaya saing global dan mampu beradaptasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.<sup>2</sup> Seperti yang sudah tercantum dalam Pembukaan UUD Tahun 1945 alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pada Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem

---

<sup>2</sup> Dini Gita Setyaningrum, Achmad Supriyanto, Agus Timan, Upaya Peningkatan Disiplin Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 10, No. 1, (2019), hal. 20-21.

Pendidikan Nasional, menetapkan sebagai berikut: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.<sup>3</sup> Semua itu terdapat pada setiap lembaga pendidikan yang merupakan salah satu sistem organisasi.

Namun masih di temukan bahwa rendahnya kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya ataupun dalam hal kehadiran.<sup>4</sup> Disiplin merupakan perilaku individu yang menunjukkan pada ketaatan pada suatu aturan tertentu yang apabila melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi.<sup>5</sup> Sekolah menjadi tempat untuk menanamkan berbagai kegiatan pembiasaan kepada seluruh warga sekolah seperti pembiasaan saling menghormati, disiplin serta patuh terhadap peraturan yang berlaku, menghargai kesatuan dan persatuan yang ada serta memiliki semangat berkompetisi secara adil dan lain sebagainya merupakan pembiasaan yang harus ditumbuhkan dilingkungan sekolah sehari-hari. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi sistem manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja

---

<sup>3</sup> Dinda Syafira, Rizky M. A., Mai Syaroh, M. Hangga R. B. R. S, & Bariqi Abhari Saragih, Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6, No. 2, (2020), hal. 12289.

<sup>4</sup> Abd. Rahman, Peningkatan Disiplin Kerja Guru di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, (2020), hal. 1.

<sup>5</sup> Faizal Chan, Agung Rimba Kurniawan, Lia Gusti Melinda, Rattu Priantini, Zubaedah, Siti Reni Suharti, Siti Khodijah. Implementasi Pendidikan Karakter Disiplin Pada Peserta Didik di SD Negeri 187/1 Teratai. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, Vol. 4, No. 2, (2019), hal. 138.

guru adalah budaya organisasi sekolah. Keberhasilan dari tujuan pendidikan tidak terlepas dari adanya peran budaya organisasi yang menaungi lembaga pendidikan.

Adapun permasalahan yang masih sering dijumpai dibuktikan dalam hasil penelitian Jurman di SMA Negeri 1 Simeulue Timur yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa di sekolah SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue belum dapat menerapkan budaya organisasi secara total dan komprehensif dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana yang diharapkan. Hal ini terjadi karena faktor-faktor tertentu, di antaranya faktor indisipliner personil.<sup>6</sup> Dan juga dalam hasil penelitian Hotner Tampubolon di SMP dan SMA Yayasan Karya Enam-Enam Jakarta yang pada kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa di mana masih banyak tenaga pendidik dalam hal ini guru yang belum mampu menunjukkan profesionalismenya secara memadai. Profesionalisme guru yang belum memadai ini menjadi salah satu penyebab timbulnya permasalahan pendidikan di Indonesia secara umum.<sup>7</sup> Dilihat dari jumlah peserta didik yang masuk di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam-Enam Jakarta yang mengalami penurunan beberapa tahun belakangan ini, salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya kinerja guru. Guru yang tidak mempersiapkan pengajarannya secara baik dan tidak mengembangkan kemampuan pengetahuannya secara

---

<sup>6</sup> Jurman, Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur, *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 14, No. 2, (2014), hal. 277-278.

<sup>7</sup> Hotner Tampubolon, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Guru di Sekolah Sebagai Dasar Pengembangan Tenaga Pendidik. *In Prosiding Seminar Nasional Penguatan Manajemen Globalisasi di Era Kompetensi Global*, (2015), hal. 146.

profesional sehingga dapat membuat menurunnya kepercayaan orang tua untuk menyekolahkan anaknya di lembaga pendidikan. Hal ini tentu menjadi keprihatinan bagi Yayasan Karya Enam-Enam Jakarta sebagai pengelola sekolah. Diantara para guru di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam-Enam Jakarta masih ada yang memiliki kompetensi rendah, belum memenuhi tuntutan pendidikan yang profesional dan masih ada guru yang belum mempersiapkan pengajarannya dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pendidikan. Budaya organisasi di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam-Enam Jakarta juga belum terbangun dengan baik dengan sebab masing-masing unit belum mendasarkan pada komitmen bersama.<sup>8</sup>

Penelitian lain yang dilakukan oleh Komariah tentang Pengaruh *Visionary Leadership* dan Budaya Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah pada SMA di Propinsi Jawa Barat menyimpulkan bahwa efektivitas sekolah pada era desentralisasi pendidikan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya sekolah. Temuan penelitian ini melahirkan pernyataan bahwa nilai-nilai sekolah dapat menjadi rujukan bagi sikap dan tindakan, namun kebiasaan-kebiasaan kontraproduktif memerlukan perubahan budaya yang lebih berorientasi pengejawantahan nilai-nilai. Melakukan perubahan budaya bukan pekerjaan mudah, karena budaya terkait dengan komitmen seluruh anggota, namun pemimpin dapat melakukan perubahan

---

<sup>8</sup> Hotner Tampubolon, *Budaya Organisasi...*, hal. 147-148.

budaya melalui proses manajemen yang dipandu oleh nilai-nilai baru yang diinginkan.<sup>9</sup>

Belum semua lembaga pendidikan dapat memahami pentingnya dari budaya sekolahnya masing-masing. Dibuktikan dengan fakta bahwa belum semua lembaga pendidikan memiliki program pengembangannya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan sebagian kepala sekolah belum piawai dan memahami dalam merencanakan, melaksanakan pengembangan, dan mengukur efektivitas pengembangan budaya sekolahnya. Bukan berarti kepala sekolah tidak bisa memperhatikan perkembangannya. Faktanya ada banyak kepala sekolah yang sangat memperhatikan akan pentingnya membangun suatu suasana sekolah, iklim kelas dan sebuah hubungan interpersonal yang harmonis serta mendukung terbentuknya karakter, sikap, keyakinan, norma, dan motif berprestasi sehingga tumbuh menjadi sikap berpikir warga sekolah yang positif. Namun kenyataan ini seringkali tidak tercermin dalam dokumen program pengembangan kebudayaan. Pada akhirnya, segala upaya untuk mengembangkan budaya sekolah yang mendukung harus dilakukan dengan upaya dan kerja sama yang besar dari seluruh warga sekolah dan masyarakat lingkungan sekolah yang dilakukan dengan komitmen tinggi.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> A, Komariah, *Pengaruh Visionary Leadership dan Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah pada SMA di Propinsi Jawa Barat*. Disertasi. Tidak Dipublikasikan. Bandung: PPS UPI Bandung. (2005).

<sup>10</sup> Neprializa, Manajemen Budaya Sekolah, *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, Vol. 9, No. 3, (2015), hal. 420.

Setiap lembaga pendidikan mempunyai keunikan tersendiri yang akan menjadi ciri khas dan menjadi perbedaan dari lembaga pendidikan yang lain. Budaya terbentuk dan dipengaruhi oleh kebiasaan, nilai-nilai, persepsi, kebijakan pendidikan serta perilaku dari orang-orang yang berada dalam lembaga tersebut. Dalam menciptakan budaya organisasi harus memperhatikan situasi dan keadaan sumber daya manusia yang ada sehingga akan tercipta sebuah budaya organisasi yang membuat anggota merasa nyaman yang nantinya dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja terutama sesuai dengan bagiannya. Semakin kuat budaya organisasinya, maka akan berdampak pada perilaku anggotanya.

Dengan adanya budaya yang dimiliki oleh setiap sekolah akan memberikan kesan dan daya tarik tersendiri terutama untuk menarik minat calon peserta didik beserta *stakeholder*. Peran budaya organisasi sekolah diharapkan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja bagi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam lembaga pendidikan. Peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan merupakan salah satu permasalahan serius bagi bangsa pada saat ini.<sup>11</sup>

Sekolah mempunyai budaya yang dapat dijadikan tempat bergabung dengan aturan serta norma yang dianutnya. Ada dua hal yang mungkin bisa terjadi, sekolah berhasil untuk menjadi komunitas bagi anggota-anggotanya atau tidak berhasil dalam menanamkan budaya organisasi.<sup>12</sup> Hubungan

---

<sup>11</sup> Jurman, Budaya Organisasi..., hal. 276.

<sup>12</sup> Nyak Amir, Budaya Organisasi Sekolah, *Visipena*, Vol. 5, No. 2, (2014), hal. 134.

yang harmonis antara guru dalam unit kerja hal ini sekolah memberikan dukungan iklim sekolah yang dapat mendorong guru meningkatkan kinerjanya. Iklim sekolah merupakan suasana belajar, bekerja, berkomunikasi, dan bersosialisai dalam organisasi pendidikan. Dengan terciptanya budaya sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman serta terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif akan mendukung peningkatan dalam kinerja guru.

Budaya sekolah akan memengaruhi cara bekerja yang dilakukan serta cara berperilaku warga sekolah. Dengan demikian, budaya yang berlaku di sekolah berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja anggota di dalamnya. Budaya sekolah yang unggul akan melahirkan dan membentuk kualitas kinerja yang unggul.<sup>13</sup> Menurut Robbins yang dikutip oleh Sutrisno mengatakan bahwa: “Budaya organisasi ialah suatu sistem nilai-nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat di mana para anggota melakukan segala kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”.<sup>14</sup> Diperlukannya pengelolaan budaya organisasi yang sesuai dengan budaya dari masing-masing lembaga pendidikan tersebut agar tujuan dari setiap organisasi dapat terwujud.

Manajemen budaya organisasi merupakan kegiatan yang terdiri dari mengidentifikasi nilai dan norma pembentukan budaya organisasi, menilai

---

<sup>13</sup> Ansar dan Masaong, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Gorontalo: Sentra Media, 2011), hal. 187.

<sup>14</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 24.

keefektifannya dalam mencapai tujuan organisasi dan melakukan perubahan nilai-nilai yang dianggap kurang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik pada budaya organisasi sekolah yaitu karena selain untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dengan pengelolaan yang baik maka kinerja guru juga akan semakin bagus terutama dalam melakukan proses belajar mengajar dikelas. Manajemen budaya sekolah yang kondusif untuk pengembangan karakter positif siswa dilakukan dengan memperhatikan beberapa prinsip-prinsip terpadu, berkelanjutan, konsisten, implementatif, dan menyenangkan. Untuk pengembangan budaya sekolah diperlukan empat tahapan yaitu perencanaan program, sosialisasi program, pelaksanaan program, dan evaluasi program.<sup>15</sup>

Apabila budaya organisasi dapat dikelola dengan tepat dan baik maka akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Maka dari itu, dengan tugas serta tanggung jawab yang di embannya guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

---

<sup>15</sup> Neprializa, Manajemen budaya..., hal. 420.



Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan pada lembaga pendidikan.<sup>16</sup> Menurut Torang mengatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.<sup>17</sup> Menurut Wibowo, yang dapat dijadikan patokan untuk melihat kinerja seseorang bagus atau tidaknya yaitu produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, dan pemanfaatan sumber daya.<sup>18</sup>

Kinerja seorang guru dikatakan berhasil apabila memenuhi kriteria kompetensi yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dijelaskan dengan cara guru mengumpulkan beberapa data yang harus divalidasikan oleh pihak terkait seperti seorang pengawas atau supervisor yang mengevaluasi kinerja guru. Para guru juga dituntut untuk mampu mengajar dengan suasana yang menyenangkan, sehingga para siswa tidak mudah bosan. Selain menjadi sorotan dari masyarakat, orang tua, guru juga menjadi sorotan yang menarik dari kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Bahkan selama beberapa tahun ini hampir setiap saat, media massa menyoroti tentang kinerja guru saat ini. Ironisnya berita-berita tersebut banyak yang cenderung memberitakan tentang rendahnya kinerja guru di

---

<sup>16</sup> Fitri Rahayu, Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di sekolah dasar swasta kecamatan koto tangah padang, *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vo. 2, No. 1, (2020), hal. 282-283.

<sup>17</sup> Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 74.

<sup>18</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 236.

sekolah. Rendahnya kinerja guru bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor lain yang berasal dari luar diri guru diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi di sekolah merupakan bagian penting dalam menunjang kinerja guru di sekolah. Suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja akan membawa kesegaran dari seluruh komponen yang ada.<sup>19</sup>

SMP Negeri 3 Srengat merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di kota Blitar. Dilihat dari perkembangan lembaga yang semakin maju SMPN 3 Srengat tidak pernah sepi prestasi, baik akademik, non akademik, hingga olahraga. Banyaknya prestasi yang telah diraih SMPN 3 Srengat membuat sekolah menjadi sekolah rujukan studi banding bagi sekolah lain. Dalam beberapa tahun belakangan ini SMPN 3 Srengat mengalami kenaikan jumlah peserta didik baru yang salah satu faktor penyebabnya ialah meningkatnya kinerja guru. Para guru mempersiapkan pembelajaran secara baik dan mampu mengembangkan kemampuan pengetahuannya secara profesional sehingga dapat meningkatkan kepercayaan orang tua maupun *stakeholder* untuk menyekolahkan anaknya di sekolah ini. Telah disebutkan sebelumnya bahwa organisasi yang baik dan berhasil ditentukan oleh salah satunya yaitu kuat tidaknya budaya organisasi yang dimiliki. Budaya organisasi yang dilakukan pada lembaga disini yaitu taat dalam ibadah, berakhlak mulia, berprestasi, berprofil pelajar pancasila

---

<sup>19</sup> Hotner Tampubolon, Budaya Organisasi..., hal. 147.

dan peduli lingkungan. Maka dari itu seluruh warga sekolah dituntut untuk dapat melakukannya.

Kenyataan di lapangan yang muncul dari hasil observasi yang penulis lakukan di SMP Negeri 3 Srengat, diperoleh informasi bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada lembaga pendidikan ini yaitu budaya kekeluargaan yang terlihat dari adanya komunikasi yang baik, hubungan antara sesama guru baik serta kerjasama yang kompak dalam melaksanakan semua program-program sekolah yang telah ditentukan. Seperti contoh bahwa kepala sekolah dan para guru selalu membicarakan masalah-masalah tentang perilaku siswa, penerapan aturan pada guru secara konsisten dan guru yang melanggar tata tertib sekolah akan ditindaklanjuti oleh kepala sekolah. Para guru saling membantu dalam melaksanakan tugas dan guru dapat berkomunikasi dengan kepala sekolah kapan saja saat di perlukan. SMP Negeri 3 Srengat juga menerapkan budaya salim saat siswa datang ke sekolah, Sholat Dhuha berjamaah serta Salat Dhuhur berjamaah.<sup>20</sup>

Berdasarkan konteks penelitian yang penulis uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 3 Srengat” karena beberapa budaya yang sudah terbentuk sedemikian diatas dan mempertahankan citra sekolah hingga saat ini dan sangat berpengaruh juga terhadap kinerja guru untuk melakukan kegiatan belajar mengajar di SMPN 3 Srengat.

---

<sup>20</sup> Hasil Pra Penelitian di SMPN 3 Srengat, 7 November 2023.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas peneliti mengambil fokus penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Srengat?
2. Bagaimana pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Srengat?
3. Bagaimana evaluasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Srengat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis perencanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Srengat.
2. Untuk menganalisis pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Srengat.
3. Untuk menganalisis evaluasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Srengat.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam mempelajari suatu ilmu pengetahuan tidak hanya cukup mempelajari teorinya saja, akan tetapi adanya penelitian juga merupakan suatu hal yang penting untuk perkembangan ilmu selanjutnya. Dalam hal ini penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat:

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru mengenai manajemen budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru pada lembaga pendidikan formal, serta diharapkan sebagai sarana pembelajaran dan referensi secara teoritis yang dapat dipelajari di bangku perkuliahan.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat yang juga diharapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi penulis. Penelitian ini dapat menjadi sarana yang berguna untuk menerapkan pengetahuan penulis tentang manajemen budaya organisasi dan kinerja guru di lembaga pendidikan formal khususnya sekolah.
- b. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menambah referensi, informasi, dan memberikan pengalaman yang sangat penting dan berguna sebagai calon manajer pendidikan berikutnya.
- c. Bagi Lembaga Pendidikan. Dengan adanya penelitian ini, manfaat bagi pihak sekolah adalah mampu menjaga konsistensi dan kerjasama antar guru dilingkungan sekolah agar selalu profesional dalam melaksanakan tugas beserta fungsi pokoknya melalui budaya organisasi yang telah ada pada sekolah ini.

## E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam memahami judul penelitian diatas, perlu kiranya untuk memberikan penegasan istilah sebagai berikut:

### 1. Penegasan Konseptual

#### a. Manajemen Budaya Organisasi Sekolah

Manajemen ialah kegiatan seseorang dalam mengatur jalannya organisasi, lembaga atau sekolah, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif, terarah, dan efisien.<sup>21</sup>

Menurut Drucker yang telah dikutip oleh Umam, Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait budaya organisasi.<sup>22</sup>

Manajemen budaya organisasi sekolah merupakan segala aktivitas berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan dengan tujuan membentuk dan memelihara jati diri dalam suatu lembaga pendidikan untuk

---

<sup>21</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009), hal. 11.

<sup>22</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal. 128.

tercapainya sumber daya manusia yang unggul, saling menghormati norma yang telah ditetapkan dan nilai-nilai pembentuk budaya organisasi sekolah.

b. Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang anggota dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>23</sup> Kinerja guru merupakan hasil nyata yang ditunjukkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan perannya disekolah.

2. Penegasan Operasional

Dari definisi diatas yang dimaksud dengan judul “Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru” adalah mengenai bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Guru di SMPN 3 Srengat Blitar, dengan harapan untuk meningkatkan kinerja guru.

**F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penyajian dan memahami isi skripsi ini maka dibuatlah sistematika penelitian terdiri dari enam bab yaitu disusun sebagai berikut:

---

<sup>23</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), hal. 91.

Bab I Pendahuluan, terdiri dari: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah, dan Sistematika Penelitian.

Bab II Kajian Pustaka, terdiri dari: menyajikan kajian pustaka yang meliputi konsep tentang Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Srengat Blitar, Pembahasan Manajemen, Budaya Organisasi Sekolah, Kinerja Guru, Manajemen Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Paradigma Penelitian dan Hasil Penelitian Terdahulu.

Bab III Metodologi Penelitian, merupakan pembahasan metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya terdapat: Pendekatan Penelitian, Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Kehadiran Peneliti, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Pengecekan Keabsahan Data dan Tahap-tahap Penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, merupakan hasil penelitian yang meliputi deskriptif data dan penyajian data.

Bab V Pembahasan, merupakan analisis dan interpretasi data yang membahas tentang hasil penelitian.

Bab VI Penutup, merupakan bab penutup yang membahas tentang kesimpulan dan dilengkapi dengan saran-saran.