

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting. Keberadaan SDM yang berkualitas akan mempengaruhi aktifitas pada organisasi itu. Pegawai sebagai SDM dalam suatu organisasi pemerintahan berperan penting bagi produktifitas atau kemajuan organisasi tersebut. Keberadaan perangkat/alat yang mendukung pekerjaan dalam suatu organisasi tidak menjamin akan berfungsi dengan baik, tanpa kinerja dan kehandalan pegawai (SDM) yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap maju dan berkembang organisasi itu sendiri (Marwan & Rahman, 2022).

Untuk menunjang kemajuan dan berkembangnya sebuah organisasi maka diperlukan ketrampilan yang mendukung dalam penggunaan sarana dan prasarana yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari pendidikan, dan berbagai kegiatan telah dilakukan dalam kerangka pendidikan. Pendidikan menjadi salah satu bagian yang dibutuhkan dalam menjamin kehidupan bermasyarakat. Untuk itu diperlukan suatu sistem pendidikan yang bermutu baik. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam berbagai aspek kehidupannya tercermin dalam pendidikan penduduknya. Hal ini hakikatnya merupakan usaha untuk memanusiaikan manusia dimana dengan pendidikan Pemerintah melakukan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga akan menciptakan SDM unggul sebagai modal dasar bagi pembangunan Indonesia dimasa depan. (Dina et al., 2022). Sebagaimana tercantum dalam UU

No. 14 Tahun 2005, yaitu dalam pembangunan dibidang pendidikan guru memegang fungsi, peran juga kedudukan yang sangat strategis untuk meningkatkan mutu hidup masyarakat Indonesia dengan memajukan ilmupengetahuan, teknologi, dan ilmu pengetahuan guna mewujudkan masyarakat yang lebih sejahtera, terpelajar, dan berkesejahteraan. Terciptanya masyarakat yang berpendidikan tidak terlepas dari pengaruh kinerja guru dalam menjalankan perannya sebagai seorang pendidik. Semakin baik kualitas kinerja guru diyakini semakin mampu menghantarkan kita mencapai tujuan pembangunan nasional dibidang pendidikan tersebut.

Kinerja adalah hasil atau mutu pekerjaan yang dilakukan seseorang ketika melaksanakan tugas sesuai dengan beban tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau lembaga tertentu. Seorang guru yang mampu melaksanakan tugas dan mempunyai sikap positif mungkin dikatakan mempunyai pekerjaan yang baik. Hal ini sesuai dengan definisi kerja menurut Saondi (2015), yang menyatakan bahwa kerja adalah peningkatan produktivitas individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk memenuhi tujuan dan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, sebagai guru harus mempunyai kondisi kerja yang baik dan ideal agar siswa dapat mencapai tujuan belajarnya. (Fitriyanti et al., 2022). Unsur yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah bagi tercapainya tujuan pendidikan ialah guru disamping unsur yang lain. Pendidikan sangat ditentukan oleh keinginan guru dalam mendidik siswanya melalui kegiatan pendidikan. Namun budaya sekolah dan etos kerja guru sendiri dalam kaitannya dengan lingkungan sekolah sangat mempengaruhi strategi pengembangan pedagogi. (Dina et al., 2022). Guru merupakan tulang punggung pendidikan karena secara langsung berupaya mempengaruhi, membina, dan mengembangkan minat

dan bakat siswanya. Mereka diharapkan memiliki keterampilan inti yang dibutuhkan sebagai pendidik, mentor, dan pelatih, dan hal ini akan tercermin dalam keterampilan mereka. Guru diharapkan mampu menyelenggarakan pembelajaran dengan baik sehingga dapat mencerahkan dan mengarahkan siswa dalam menguasai kompetensi yang ditentukan, dimana yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu (Oryza & Listiadi, 2021). Dengan kata lain guru dituntut memiliki kinerja yang baik yang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.(Lili Sartika, Tri Widayatsih, 2023). Baik atau buruknya kualitas dalam proses pendidikan tergantung pada kreativitas dan inovasi guru. Berbagai factor dapat mempengaruhi kinerja guru, baik yang berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan keterikatan terhadap lembaga. Faktor lain dapat juga berasal dari luar berupa rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. (Muspawi, 2021). Tidak dipungkiri bahwa semangat kerja dari rekan guru disekolah akan saling memberi pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Adanya budaya kerja yang baik dari suatu organisasi secara tidak langsung akan turut mewarnai peningkatan kinerja yang selanjutnya dapat meningkatkan keberhasilan dari organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuan bersama. Berikut aspek-aspek dalam kinerja guru :

Tabel 1.1 Aspek Penilaian KinerjaGuru

No	Kompetensi	Cara Penilaian
A. Pedagogik		
1	Mengusai karakteristik peserta didik	Pengamatan & Pemantauan
2	Mengusai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
3	Pengembangan kurikulum	Pengamatan
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
5	Pengembangan potensi anak didik	Pengamatan & Pemantauan
6	Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan
7	Penilaian dan evaluasi	Pengamatan
B. Kepribadian		

8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social dan kebudayaan nasional Indonesia	Pengamatan & Pemantauan
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan & Pemantauan
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	Pengamatan & Pemantauan
C. Sosial		
11	Bersikap inklusif, bertindak objektif, secara tidak diskriminatif	Pengamatan & Pemantauan
12	Komunikasi dengan baik dengan sesama, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	Pengamatan
D. Profesional		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung materi	Pengamatan
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pengamatan

Sumber : Bidang Kurikulum SMK N 1 Indralaya Selatan

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja guru SMK N 1 Indralaya Selatan

Tahun	Jumlah Guru	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)
2022	88	100 %	93
2023	88	100 %	92

Sumber : Kurikulum dan Tata Usaha SMK Negeri 1 Indralaya Selatan

Berdasarkan aspek-aspek penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Indralaya Selatan yang diperoleh dari bidang kurikulum pada tanggal 3 Mei 2024 peneliti memperoleh data untuk hasil kinerja guru dalam 2 tahun terakhir. Pada tabel 1.2 menunjukkan kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan mengalami fluktuasi pada tahun 2022 kinerja guru 93 % pada tahun 2024 kinerja guru turun sehingga menjadi 92%. Dari data tersebut terlihat adanya penurunan pada kinerja guru. Dari sini menunjukkan bahwa kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan dalam 2 tahun terakhir masih belum maksimal. Penurunan kinerja guru harus segera diatasi karena dapat mengganggu proses kegiatan belajar mengajar dan akan berdampak terhadap menurunkan kinerja sekolah. Apabila masalah ini di biarkan akan dapat mengakibatkan tujuan sekolah itu tidak tercapai dengan maksimal.

Sekolah sebagai salah satu organisasi pendidikan, didalamnya terdapat budaya sekolah yang tumbuh dan berkembang seperti pada organisasi lain pada

umumnya. Tumbuh kembangnya budaya sekolah akan ditentukan oleh sikap, pola pikir, serta perilaku setiap orang yang ada di lingkungan sekolah. Budaya sekolah hidup bersamaan dengan pola hidup warga sekolah itu sendiri. Dengan kata lain, budaya sekolah akan mengacu pada cara setiap warga sekolah baik kepala sekolah, guru, dan anggota staf lainnya bekerja bersama dan seperangkat keyakinan, nilai dan asumsi yang mereka percayai. Budaya sekolah merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sistem pemeringkatan berdasarkan pentingnya faktor tertentu dan cara kerjanya secara spesifik. Dengan ini, budaya sekolah memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Dari hasil pengamatan peneliti, terlihat keadaan guru-guru di SMK Negeri 1 Indralaya Selatan berasal dari berbagai daerah yang berbeda. Masing-masing membawa budaya sesuai dengan latar belakang daerah asalnya. Hal ini yang membuat budaya yang tumbuh di lingkungan sekolah akan sangat dipengaruhi oleh budaya masing-masing guru yang ada. Berbagai karakter masing-masing individu guru akan mewarnai kinerja di sekolah itu sendiri, karena itu peneliti tertarik untuk menggali lebih jauh tentang bagaimana dampak budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Indralaya Selatan.

Semakin banyak unsur di lingkungan sekolah yang berkomitmen terhadap budaya yang ada, maka hal tersebut tersebut menjadi semakin penting. Jika dibandingkan dengan lemah budaya, kuat budaya mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap sikap organisasi. Hasil nyata dari budaya yang kuat adalah rendahnya pergantian karyawan. Budaya yang kuat mencerminkan tingginya tingkat kesepakatan antar anggota mengenai tujuan organisasi. Budaya dapat

menjadi kuat dan lemah. Budaya kuat yang dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan prioritas, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai organisasi sehingga menghambat kemampuan organisasi secara efektif dalam lingkungan eksternal.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru antara lain *work engagement*. *Work engagement* merupakan suatu konstruksi psikologis positif dimana karyawan merasa antusias dan menyukai pekerjaannya. *Work engagement* adalah keadaan motivasi dan energi positif yang terkait dengan pekerjaan dan keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. (Rakhim, 2020).(Mulyani & Kartadiharja, 2023). *Work engagement* mempunyai peranan yang penting bagi karyawan/individu dan perusahaan/organisasi, karena karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai keterlibatan penuh serta semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Jayanti, 2022). Selanjutnya menurut Bakker dan Leiter (2010) bahwa *work engagement* sebagai konsep motivasi. Ketika terlibat, sumber daya merasa terdorong untuk berjuang menuju tujuan yang menantang. (Mulyani & Kartadiharja, 2023). Dari defenisi tersebut dapat dikatakan seseorang yang memiliki *work engagement* dalam dirinya akan mempunyai semangat yang tinggi untuk meraih kesuksesan. Dengan *work engagement* akan memudahkan dalam menghadapi situasi sulit. Sumber daya menerima komitmen pribadi untuk melakukan tujuan ini. Selain itu, *work engagement* mengurangi jumlah energi pribadi yang dibawa karyawan ke pekerjaannya. Sumber daya yang terlibat tidak hanya memiliki

kapasitas untuk menjadi energik, dan mereka secara antusias menerapkan energi tersebut dalam pekerjaan mereka.

Dalam Kamus Baku Bahasa Indonesia (KBBI), kata keterlekatan berasal dari kata dasar “lekat” yang berarti sangat erat menempel, jika diraba (seperti lem atau kanji). Atau juga dari kata kerja “melekat” yang berarti menempel benar-benar sehingga tidak mudah dilepas. (Haymans Manurung et al., 2021). *Engagement* merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja, yang biasa disebut dengan *work engagement*. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

Work engagement mengacu pada sejauh mana karyawan dapat mengekspresikan diri mereka sepenuhnya, termasuk secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap perusahaan tempatnya bekerja akan mempunyai kondisi fisik dan psikis yang lebih baik. (Robertson, Birch, & Cooper, 2012). (Vandiya & Etikariena, 2018). Karyawan akan belajar tentang arti di tempat kerja; Kebanggaan telah menjadi salah satu komponen bisnis tempatnya bekerja, dan pekerjaan dilakukan untuk mencapai maksud dan tujuan setiap bisnis. Karyawan akan bekerja lembur dan memperhatikan segala sesuatu yang dianggap bermanfaat baik dari segi waktu dan tenaga. Apabila seorang sumber daya tidak mempunyai ikatan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka dengan mudahnya ia akan keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini menjadi permasalahan bagi dunia usaha karena mereka mengalami permasalahan, baik yang bersifat material, tenaga, maupun waktu. Dapat dikatakan bahwa seorang guru yang tidak mempunyai rasa keterikatan dalam menjalankan pekerjaannya maka dipastikan ia akan memiliki kinerja yang tidak baik, dimana hal ini secara

tidak langsung akan berpengaruh terhadap *output* atau hasil dari pendidikan di sekolah tersebut. Oleh karena itu, *human capital* diartikan sebagai modal yang sangat penting bagi suatu bisnis, terutama modal yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Work engagement juga berbeda dengan *workaholism* dari perspektif motivasinya (Sari et al., 2021). Karyawan yang mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan adalah karyawan yang aktif, mempunyai inisiatif di tempat kerja serta memberikan dampak positif terhadap perusahaan maupun dirinya sendiri. *Work engagement* berbeda dengan *workaholic*, karena karyawan yang terikat tetap menikmati hal-hal lain diluar pekerjaan mereka, tidak seperti karyawan yang *workaholic* yang bekerja karena dorongan dalam diri yang kuat, tetapi karyawan yang terikat merasa bekerja itu merupakan suatu hal yang menyenangkan. Aspek terpenting dari *work engagement* adalah kinerja guru. Secara spesifik, guru diartikan sebagai pendidik profesional pada lembaga pendidikan formal yang mempunyai tanggung jawab utama mengajar, belajar, membimbing, mempersiapkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada semua tingkatan.

Budaya organisasi dan *work engagement* mempunyai kaitan yang erat. Di mana dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat serta baik dalam perusahaan memberi dampak pada peningkatan *work engagement* pada diri karyawan di perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan tentu sangat memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat antusias tinggi terhadap pekerjaannya dan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi. Dengan kondisi tersebut maka diyakini dapat membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan bersaing dengan kompetitor lainnya. Adanya karyawan yang mempunyai *work*

engagement, maka akan mengarah ke perilaku-perilaku positif seperti halnya semangat dalam bekerja, termotivasi untuk dapat berusaha mencapai sebuah tujuan yang selanjutnya karyawan dapat bekerja secara maksimal. (Puspitasari & Budiana, 2022)

Selain pengaruh positif budaya sekolah yang baik terhadap kinerja guru, *work engagement* juga dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Indralaya Selatan. Menurut pengamatan peneliti masih ada guru-guru yang belum memiliki *work engagement* dalam menjalankan tugasnya. Masih ada guru yang menjalankan tugas hanya sebatas menyampaikan materi di kelas, dan terkesan tidak peduli dengan kegiatan lain di sekolah yang termasuk dalam program pengembangan dan peningkatan mutu sekolah lainnya. Hal ini dapat dilihat juga dari data pelaksanaan jam mengajar guru selama 2 tahun terakhir yang diperoleh peneliti pada tanggal 3 Mei 2024 pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Jumlah jam kerja yang dilaksanakan guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan Tahun 2022 dan Tahun 2023 :

Bulan	Jumlah Jam Pelajaran yang dilaksanakan			
	Jam perbulan		Persen (%)	
	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023
Januari	1650	1630	92,69	91,57
Februari	1655	1670	92,97	93,82
Maret	1647	1650	92,53	92,69
April	1632	1644	91,68	92,36
Mei	1674	1640	94,04	92,13
Juni	1650	1680	92,69	94,38
Juli	1730	1710	97,19	96,06
Agustus	1710	1618	96,06	90,90
September	1635	1620	91,85	91,01
Oktober	1648	1624	92,58	91,23
November	1610	1635	90,45	91,85
Desember	1615	1625	90,73	91,29

Keterangan : $(1650/1780) \times 100 = 92,69\%$

Sumber : Dokumen dan Kurikulum SMKN 1 Indralaya Selatan

Dilihat dari data diatas bahwa jam mengajar selama tahun 2022 dan tahun 2023 tidak ada yang memenuhi kebutuhan jam kerja mengajar per bulan. Hal ini terlihat

dari jumlah jam mengajar yang dilaksanakan selama 2 tahun terakhir mengalami fluktuasi terlihat pada tahun 2022 persentase terendah pada pelaksanaan jam mengajar sebesar 90,45 % sedangkan tahun 2023 terendah 90,90 %. Dari data terlihat bahwa jumlah jam mengajar yang dilaksanakan guru masih belum optimal. Apabila hal ini terus terjadi di SMK Negeri 1 Indralaya Selatan maka akan dapat menurunkan kineja guru.

Fenomena lainnya yang terjadi di SMK Negeri 1 Indralaya Selatan, 88 guru di setiap bulan masih ada guru yang tidak hadir serta peningkatan keterlambatan oleh sejumlah guru. Terlihat dari persentase tingkat kehadiran mereka serta yang tiba di sekolah melebihi batas toleransi yang telah ditentukan atau tiba di sekolah melebihi dari pukul 07.00 WIB cukup tinggi yang diperoleh peneliti pada tanggal 3 Mei 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.4 Jumlah Guru yang tidak hadir ke sekolah pada SMK Negeri 1 Indralaya Selatan Tahun 2022 dan Tahun 2023 :

Bulan	Tidak Hadir		Persen (%)	
	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023
Januari	10	8	11,36	9,09
Februari	8	11	9,09	12,5
Maret	7	10	7,95	11,36
April	12	13	13,63	14,77
Mei	12	12	13,63	13,63
Juni	10	9	11,36	10,22
Juli	13	8	14,77	9,09
Agustus	12	15	13,63	17,04
September	6	7	6,81	7,95
Oktober	9	11	10,22	12,5
November	13	10	14,77	11,32
Desember	11	9	12,5	10,22

Ket : $(10/88) \times 100 = 9,09\%$

Sumber : Tata Usaha SMKN 1 Indralaya Selatan

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah guru yang tidak hadir selama 2 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Jumlah guru yang tidak hadir tertinggi yaitu pada

bulan Agustus tahun 2023 yaitu sebanyak 15 guru dengan persentase 17,04 %. Adanya beberapa guru yang tidak hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja guru terhadap organisasi relatif rendah.

Selain itu budaya organisasi yang ada di sekolah terdapat indikator bahwa sekolah tersebut masih belum mampu membangun budaya sekolah yang kondusif yaitu budaya sekolah yang mampu membangun kedisiplinan guru, semangat untuk berprestasi guru serta kinerja guru khususnya dalam proses kegiatan belajar mengajar. Masih terdapat guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah, rasa tanggung jawab yang rendah terhadap tugas yang terlihat dari masih adanya guru yang meninggalkan kelas sebelum waktu pembelajaran selesai.

Sangat penting bagi semua anggota sekolah untuk sama-sama membangun budaya organisasi ke arah membaik, selanjutnya terciptanya pembiasaan yang lebih baik, akan meningkatkan kinerja guru. Selain itu *work engagement* juga penting dimiliki oleh setiap individu guna memberi dorongan positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan bidangnya. Jika setiap individu memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap tugasnya tentu akan berdampak baiknya kinerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan” . Diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberi acuan kepada guru dan juga pihak sekolah bagaimana kondisi kinerja guru terkait dengan budaya organisasi dan *work engagement* yang ada di lingkungan sekolah yang memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja

guru sendiri. Selanjutnya dengan sendirinya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut Identifikasi masalah pada penelitian ini ialah:

1. Sekolah saat ini belum mampu mengembangkan lingkungan sekolah yang menumbuhkan disiplin guru, harga diri, dan kinerja guru, khususnya dalam proses pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan sekolah.
2. Masih terdapat sebagian guru-guru yang melaksanakan pembelajaran yang hanya menganggap hanya sekedar mengajar saja, tanpa peduli dengan kegiatan-kegiatan lain di sekolah yang bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah.
3. Masih ditemukan guru yang dalam menjalankan tugasnya sekedar menggugurkan kewajiban saja mengajar di kelas, terlihat dari sikapnya yang tidak ikut ambil bagian dari kegiatan yang ada di sekolah dan cenderung menghindari tugas tambahan yang diberikan dari sekolah.
4. Masih ditemukan guru-guru yang belum memiliki *work engagement* secara penuh dalam menjalankan tugas, hal ini terlihat dari sikap mereka yang kurang disiplin ketika waktu datang ke sekolah atau pulang sekolah tidak mengikuti ketentuan yang berlaku.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian diperlukan supaya bahasan yang diteliti menjadi lebih terarah serta tidak berbelok dari pokok permasalahan. Batasan masalah penelitian ini yakni berkaitan dengan Budaya Organisasi dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang disebutkan di atas, rumusan permasalahannya dapat ditentukan. Rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan?
2. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ialah mengetahui dan mendeskripsikan :

1. Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan
2. Pengaruh *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Engagement* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan

1.6 Manfaat Penelitian

Faedah penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini mampu memberi manfaat bagi pengembangan keilmuan terkait dengan budaya organisasi , *work engagement* dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dan masukan terhadap pihak sekolah terkait dengan peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Indralaya Selatan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi semua warga sekolah baik kepala sekolah, guru dan siswa untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di Kecamatan Indralaya Selatan.

b. Bagi Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah diharapkan bermanfaat untuk memahami permasalahan manajemen, dengan fokus pada pelaksanaan proyek sekolah dengan partisipasi seluruh stakeholder dan staf berdasarkan kebijakan pendidikan sekolah guna mencapai visi dan misi sekolah berdasarkan budaya organisasi disekolah serta adanya *work engagement* pada setiap individu di sekolah untuk mewujudkan suasana kerja yang efektif.

c. Bagi Guru

Bagi guru diharapkan berguna untuk meningkatkan pemahaman tentang permasalahan di sekolah terkait dengan budaya organisasi, *work engagement* dan kinerja guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan.

d. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, diharapkan dapat menjadi referensi untuk kegiatan lain yang diperlukan lebih lanjut dengan menggunakan variabel berbeda terkait dengan peningkatan optimalisasi pembelajaran di sekolah.