

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah di dunia pendidikan yang menarik untuk dikaji adalah mengenai rendahnya kinerja guru. Di era globalisasi masyarakat semakin kritis terhadap kualitas pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk memberikan pelayanan sesuai standar, sehingga diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya menghasilkan pelayanan pendidikan yang bermutu tinggi, maka mutu SDM pendidikan perlu ditingkatkan melalui kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Mulyasa (2008, hlm. 28) mengungkapkan bahwa:

Guru merupakan salah satu penunjang utama maju atau mundurnya suatu pendidikan. Guru juga merupakan seorang pendidik yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar peserta didik agar mencapai hasil yang optimal. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Berdasarkan penjelasan di atas tercermin bahwa guru sebagai seorang pendidik memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik, membimbing dan mengarahkan cara belajar peserta didik agar mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut tentunya terdapat berbagai upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Namun untuk saat ini masih banyak permasalahan dalam pendidikan di Indonesia. Salah satu contohnya adalah masalah rendahnya kualitas pendidikan yang semua ini tidak terlepas dari yang namanya kinerja guru. Demikian pula yang terjadi di SMK Kiansantang Bandung yang menunjukkan bahwa kinerja guru

masih belum optimal dan masih belum memenuhi target nilai maksimal sekolah yaitu 100 dengan kategori amat baik berdasarkan ketetapan Permenneqpan & RB No. 16/2009. Berikut adalah gambaran kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru (PKG) per Kompetensi di SMK Kiansantang Bandung

No.	Kompetensi yang Dinilai	Rata-Rata Nilai per Tahun		
		2016	2017	2018
1	Kompetensi Pedagogik	79,37	80,05	79,86
2	Kompetensi Kepribadian	75,10	77,97	77,2
3	Kompetensi Sosial	74,13	78,76	77,94
4	Kompetensi Profesional	75,09	77,24	76,06

Sumber : Wakasek Bidang Kurikulum SMK Kiansantang Bandung (data diolah)

Dari data yang tercantum pada tabel 1.1 di atas mengenai Penilaian Kinerja Guru (PKG) per Kompetensi di SMK Kiansantang Bandung yang diperoleh dari Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2018, menunjukkan bahwa aspek yang diukur meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hasil rata-rata penilaian kinerja guru secara keseluruhan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 memiliki perbedaan yang fluktuatif, baik itu menurun atau meningkat.

Hasil rata-rata penilaian kinerja guru dari aspek kompetensi pedagogik pada tahun 2016 adalah 79,37, rata-rata nilai ini naik pada tahun 2017 sebesar 0,68 menjadi 80,05, kemudian pada tahun berikutnya yaitu tahun 2018 hasil rata-rata penilaian kinerja guru mengalami penurunan kembali sebesar 0,19 menjadi 79,86. Kemudian aspek kompetensi kepribadian pada tahun 2016 mencapai 75,10, dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 2,87 menjadi 77,97, kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan kembali sebesar 0,77 menjadi 77,2. Selanjutnya aspek kompetensi sosial tahun 2016 sebesar 74,13, pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 4,63 menjadi 78,76, kemudian pada tahun 2018 mengalami kenaikan kembali sebesar 0,82 menjadi 77,94. Terakhir adalah aspek kompetensi profesional pada tahun 2016 sebesar 75,09, pada tahun berikutnya

mengalami kenaikan sebesar 2,15 menjadi 77,24, kemudian tahun 2018 mengalami penurunan kembali sebesar 1,18 menjadi 76,06.

Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang berfluktuatif disebabkan oleh naik turunnya kemampuan guru dalam mengembangkan kompetensi setiap tahunnya. Sehingga menyebabkan berfluktuatifnya perolehan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) setiap tahun di SMK Kiansantang Bandung.

Selain data rekapitulasi capaian rata-rata Penilaian Kinerja Guru (PKG) per Kompetensi, adapun Penilaian Kinerja Guru (PKG) dari keseluruhan kompetensi dapat dijadikan sebagai gambaran dari kinerja guru yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Rata-Rata Nilai Akhir Penilaian Kinerja Guru (PKG)
di SMK Kiansantang Bandung

Tahun	Target	Capaian Rata-Rata Nilai Akhir PKG
2016	100	69,45
2017	100	71,10
2018	100	70,58

Sumber : Wakasek Bidang Kurikulum SMK Kiansantang Bandung (data diolah)

Dari data pada tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dari keseluruhan kompetensi di SMK Kiansantang Bandung belum sepenuhnya optimal. Hal ini dikarenakan capaian rata-rata nilai akhir Penilaian Kinerja Guru (PKG) di tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 secara keseluruhan memiliki perbedaan secara fluktuatif, baik itu menurun atau meningkat. Pada tahun 2016 capaian rata-rata nilai akhir PKG adalah 69,45 jauh di bawah target yang telah ditetapkan. Kemudian tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 1,65 menjadi 71,10 dan turun kembali pada tahun selanjutnya yaitu di tahun 2018 sebesar 0,52 menjadi 70,58.

Data empiris selanjutnya yang didapatkan dari SMK Kiansantang Bandung adalah rekapitulasi absensi guru yang dapat dijadikan gambaran dari kinerja guru, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Absensi Guru Tahun 2016-2018 di SMK Kiansantang Bandung

Tahun	Persentase Kehadiran (%)	Persentase Kemangkiran (%)	Keterangan (%)
2016	84,87	15,13	-
2017	85,53	14,47	Turun 0,66
2018	85,27	14,73	Naik 0,26

Sumber : Wakasek Bidang Kurikulum SMK Kiansantang Bandung (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa persentase kehadiran di SMK Kiansantang Bandung belum maksimal. Terlihat dari persentase jumlah kemangkiran dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 0,66%. Kemudian pada tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,26%. Dari analisis tabel di atas presensi yang mengalami permasalahan tertinggi adalah pada tahun 2016 yaitu jumlah kemangkiran mencapai 15,13%. Berfluktuatifnya persentase kemangkiran guru di SMK Kiansantang Bandung ini disebabkan oleh tingkat kemangkiran guru-guru yang bervariasi setiap tahunnya.

Jumlah kemangkiran yang tinggi menunjukkan bahwa SMK Kiansantang Bandung masih rendah tingkat disiplin kerjanya. Tingginya tingkat kemangkiran akan berimbas kepada hasil kerja guru yang kurang baik dan akan mempengaruhi citra SMK Kiansantang Bandung.

Dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari aspek hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG), dan rekapitulasi absensi guru selama 3 (tiga) tahun terakhir, kinerja guru bisa dikatakan belum sepenuhnya optimal karena pengerjaan pekerjaan yang sudah diatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang masih melenceng dari target yang telah ditentukan. Dimana target yang telah ditentukan tidak sesuai dengan realisasi yang terjadi. Adapun acuan konversi hasil penilaian kinerja guru sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Acuan Konversi Hasil Penilaian Kinerja Guru

No.	Kategori	Nilai Akhir Kinerja
1	Amat baik	91 – 100
2	Baik	76 – 90
3	Cukup	61 – 75
4	Sedang	51 – 60
5	Kurang	0 – 50

Sumber : Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 15 ayat 2.

Dengan berpedoman pada acuan konversi hasil penilaian kinerja guru tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian nilai akhir PKG di SMK Kiansantang Bandung pada tahun 2016 mencapai rata-rata nilai sebesar 69,45 dimana nilai ini berada dalam kategori cukup. Ditahun 2017 capaian rata-rata nilai akhir PKG sebesar 71,10 dimana nilai ini berada dalam kategori cukup. Pada tahun terakhir yaitu tahun 2018, capaian rata-rata nilai akhir PKG sebesar 70,58 dimana nilai ini berada dalam kategori cukup. Sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung belum mencapai hasil optimal. Apabila masalah kinerja guru tidak diatasi secara tepat tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas sekolah serta berdampak pada peserta didik (Mulyasa, 2008, hlm. 28).

Sedangkan untuk batas minimal Penilaian Kinerja Guru menurut Permenegpan dan RB No.16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 16 Ayat (1) adalah dengan melihat hasil Penilaian Kinerja Guru yang sudah dikonversikan ke dalam angka kredit yang harus dicapai untuk kepentingan pengangkatan dan kenaikan jabatan/pangkat guru dengan jumlah angka kredit kumulatif minimal yang harus dipenuhi adalah paling kurang 90%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai PKG di SMK Kiansantang Bandung masih belum optimal karena rata-rata PKG yang diperoleh, baik per kompetensi maupun sudah berbentuk hasil angka akhir masih belum mencapai atau masih di bawah 90%.

Indikator kinerja guru yang peneliti gunakan sebagai ukuran dalam penelitian ini mengambil indikator yang diungkapkan oleh Hamzah B. Uno (2014, hlm. 71) yang meliputi lima indikator yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja,

inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kelima indikator ini memiliki irisan dengan aspek kompetensi guru yang tercantum dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri dan Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu:

1. Kualitas kerja; berkaitan dengan sejauh mana program pengajaran direncanakan guru dengan tepat. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi profesional guru karena aspek kemampuan dalam kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Selain itu, indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi kepribadian sebab dalam kompetensi kepribadian memuat tentang etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru.
2. Ketepatan kerja; berkaitan dengan sejauh mana guru memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, dan penyelesaian program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi pedagogik guru yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Selain itu, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal.
3. Inisiatif dalam bekerja; berkaitan dengan sejauh mana guru menjadi fasilitator dalam memberikan kemudahan bagi peserta didik. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi pedagogik guru sebab aspek dalam kompetensi pedagogik mencakup: (a) menguasai karakteristik peserta didik, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, (c) pengembangan kurikulum, (d) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (e) pengembangan potensi peserta didik, (f) komunikasi dengan peserta didik, dan (g) penilaian dan evaluasi.
4. Kemampuan kerja; berkaitan dengan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Indikator ini memiliki

irisan dengan kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian, sebab dalam kompetensi profesional guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update* dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Sedangkan dalam kompetensi kepribadian salah satu aspek kemampuan yang harus dimiliki adalah menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berkakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

5. Komunikasi; berkaitan dengan bagaimana guru mampu mengkomunikasikan hal-hal baru dalam proses pembelajaran. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi sosial guru, sebab aspek dalam kompetensi sosial mencakup: (a) bersikap inklusif, bertindakan objektif, serta tidak diskriminatif, dan (b) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.

Dengan melihat uraian di atas dan dengan mengacu pada rekapitulasi rata-rata PKG per kompetensi di SMK Kiansantang Bandung pada tabel 1.1, dapat diketahui bahwa problematika permasalahan memiliki irisan dengan indikator yang dijadikan ukuran dalam penelitian ini.

Gibson, et al. dalam Rivai (2014, hlm. 193) menyatakan bahwa:

‘Hasil yang dikehendaki dari perilaku pekerja adalah prestasi yang efektif. Di dalam organisasi variabel individu dan lingkungannya berpengaruh tidak hanya kepada perilaku, tetapi juga kinerja. Dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah: lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses, dan kultur’.

Mengacu pada pendapat Gibson, et al. dalam Rivai (2014, hlm. 193) di atas, pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah belum optimalnya kinerja guru adalah pendekatan perilaku organisasi. Robbins (2015, hlm. 5) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah “sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi”. Selain itu, Gibson, et al. dalam Rivai, Veithzal., dkk., (2014, hlm. 192) mengatakan bahwa “perilaku seorang pekerja adalah kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan dan banyak faktor individual, pengalaman, dan kejadian”.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat Gibson, et al. dalam Rivai (2014, hlm. 193) dan Robbins (2015, hlm. 5), kajian tentang kinerja guru ini menjadi sangat penting, karena akan bermuara pada tercapai tidaknya tujuan organisasi. Pertanyaan yang kemudian muncul adalah bagaimanakah kondisi kinerja guru, khususnya guru-guru di SMK Kiansantang Bandung. Inilah salah satu pertanyaan yang ingin dijawab oleh penulis dalam penelitian ini.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kajian utama dalam penulisan ini adalah fokus terhadap masalah kinerja guru yang belum optimal. Rendahnya tingkat kinerja guru akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja guru bersifat individu, dimana setiap guru memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda. Sehubungan dengan uraian di atas, banyak ahli mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kinerja guru sangat berperan penting untuk menentukan keberhasilan pendidikan karena dengan kinerja guru yang baik maka akan berdampak baik pada peserta didik juga. Menurut (Siagian, 2009, hlm. 56) bahwa pencapaian kinerja yang unggul ditentukan oleh beberapa faktor yaitu :

1. Kompensasi;
2. Lingkungan kerja;
3. Budaya organisasi;
4. Kepemimpinan dan motivasi kerja;
5. Disiplin kerja;
6. Kepuasan kerja;
7. Komunikasi;
8. dan faktor-faktor lainnya.

Selain itu, Chew (2004, hlm. 79) menyatakan bahwa:

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *Human Resource Factors* dan *Organizational Factors*. *Human resource factors* terdiri dari: 1) penempatan kerja yang tepat; 2) remunerasi; 3) pelatihan dan pengembangan karir; dan 4) promosi. *Organizational factors* terdiri dari: 1) jenis kepemimpinan; 2) hubungan kerjasama tim; 3) budaya organisasi; 4) kepuasan dalam lingkungan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Saeed, Rashid et.al (2013, hlm. 1200) yang mengungkapkan bahwa: “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, reward, dan hubungan personal dan konflik dalam pekerjaan”. Sedangkan, A. Tabrani Rusyan (2000) mengemukakan bahwa: “keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor, yakni: 1) motivasi kinerja, 2) etos kerja, 3) lingkungan kinerja, 4) tugas dan tanggung jawab, serta 5) optimalisasi kinerja”.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka penulis memfokuskan penulisan ini pada dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja di SMK Kiansantang Bandung.

Pengambilan faktor yang mempengaruhi kinerja di SMK Kiansantang Bandung didukung oleh fenomena yang terjadi di sekolah tersebut yaitu untuk budaya organisasi sekolah yang diterapkan di SMK Kiansantang Bandung adalah penyambutan kedatangan siswa di pagi hari oleh para guru yang masuk pagi. Setiap guru yang memiliki jadwal mengajar pagi diwajibkan untuk datang paling lambat pukul 06.40 WIB untuk melakukan penyambutan kedatangan siswa. Hal ini dilakukan untuk memberikan teladan kepada para siswa tentang kedisiplinan dan untuk memberikan rasa malu kepada siswa jika datang terlambat. Namun sayangnya belum ada kejelasan sanksi untuk guru yang datang terlambat sehingga menjadikan guru di SMK Kiansantang Bandung tidak merasa takut jika datang terlambat.

Selain itu, untuk fenomena lingkungan kerjanya dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja guru di sekolah dimana kondisi lingkungan kerja di SMK Kiansantang Bandung secara keseluruhan cukup kondusif. Namun masih ada beberapa permasalahan didalamnya seperti :

1. Tingkat kebisingan yang cukup tinggi dikarenakan lokasi sekolah berada di tengah pemukiman warga yang cukup padat
2. Adanya dokumen-dokumen yang tidak terpakai ditumpuk di atas meja karena keterbatasan ruang penyimpanan dokumen sehingga mengganggu kenyamanan dalam menyelesaikan tugas
3. Ruang kerja yang kurang luas sehingga sirkulasi udara kurang baik

4. Sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai sehingga sering kali menghambat pekerjaan yang ada.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemajuan pendidikan Indonesia, maka masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting untuk diteliti. Faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru. Atas dasar hal tersebut, penulis merasa perlu untuk melakukan penulisan yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kiansantang Bandung”**. Maka secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kuat lemahnya budaya organisasi di SMK Kiansantang Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kondusifitas lingkungan kerja di SMK Kiansantang Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung?
4. Bagaimana gambaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung?
5. Bagaimana gambaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung?
6. Bagaimana gambaran pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung.

Sedangkan secara khusus, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Kuat lemahnya budaya organisasi yang ada di SMK Kiansantang Bandung
2. Tingkat kondusifitas lingkungan kerja di SMK Kiansantang Bandung

3. Tingkat kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung
6. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Kiansantang Bandung

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yakni :

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya dan menambah wawasan, konsep serta teori untuk mendukung kegiatan perkembangan ilmu perilaku organisasi mengenai kinerja guru khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian-penelitian yang relevan.

2. Manfaat Empirik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi atau saran sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi SMK Kiansantang Bandung, serta dapat dijadikan pertimbangan dalam penguatan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada di SMK Kiansantang Bandung secara optimal.