

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Jatisrono & Wonogiri, 2018). Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesional guru dalam mengajar, maka seorang guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik.

Kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Dengan kata lain, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru (Sari, 2018). Dimana, salah satu contoh keberhasilan kinerja seorang guru tercermin dari hasil belajar yang diperoleh siswa. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah iklim organisasi. Kebutuhan seorang guru tidak terlepas dari iklim organisasi yang dapat memberi pengaruh kepada kenyamanan guru.

Guru sebagai ujung tombak sekolah harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat maksimal dalam melaksanakan proses belajar mengajar

yang diharapkan menghasilkan siswa yang baik sebagaimana guru yang ada di SMAN 2 Kota Jambi. SMA Negeri 2 Kota Jambi merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas yang beralamat di Jl. Pangeran Antasari Kelurahan Talang Banjar Kec. Jambi Timur Kota Jambi. Sejak didirikannya 12 Desember 1964 SMA Negeri 2 Kota Jambi telah turut berkiprah menangani masalah pendidikan pada tingkat menengah, mengatasi arus siswa SLTP yang makin hari makin meningkat. Seiring dengan berjalannya waktu, SMA Negeri 2 Kota Jambi telah mengalami perkembangan yang cukup pesat yang ditandai dengan pemenuhan sarana dan prasarana penunjang pendidikan, pemenuhan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan. Adapun data guru yang ada di SMAN 2 Kota Jambi :

**Tabel 1.1 Data Guru PNS dan Honor di SMAN 2 Kota Jambi**

<b>PNS</b>		
<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1</b>	Perempuan	36
<b>2</b>	Laki – Laki	7
<b>Honor</b>		
<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1</b>	Perempuan	21
<b>2</b>	Laki – Laki	8
	<b>TOTAL</b>	<b>72</b>

Iklm organisasi berkenaan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi Oleh karena itu iklim organisasi sekolah sangat mempengaruhi pekerjaan kinerja guru sebagai pemeran utama pendidikan dalam sekolah tersebut dan akan memberikan dampak

besar bagi organisasi sekolah (Nugraha, 2019). Iklim organisasi yang baik sangatlah penting, sebab suasana kerja di dalam sebuah organisasi merupakan gambaran dari kelompok kerja dan kepemimpinan yang ada di dalam organisasi tersebut (Sindju & Syukri, 2020). Berdasarkan teori diatas Iklim organisasi lingkungan di mana suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Kinerja yang baik tidak lepas dari kepuasan kerja yang baik pula, kepuasan dalam bekerja akan menciptakan kinerja yang baik. Jadi, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Bianca & Susihono, 2013). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

(Rambe, 2023) Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai. Oleh karena itu Kepuasan kerja guru juga akan menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan Indonesia terkhusus kepuasan guru di SMAN 2 Kota Jambi. Pada penelitian sebelumnya yang berjudul “ pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru ” oleh ( Herman, Djailani AR & Sakdiah Ibrahim, 2014 ) menyatakan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan dengan kinerja guru.

Berdasarkan observasi dan wawancara non formal beberapa guru, diketahui kepuasan kerja guru yang terjadi di SMAN 2 Kota Jambi masih rendah dikarenakan fasilitas ruang kerja tidak membatasi privasi guru. Di satu sisi jumlah guru di SMAN 2 Kota Jambi sebanyak 72, hal ini mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar sehingga membuat kepuasan guru tidak terpenuhi. Dan masalah yang lain timbul dan dapat menimbulkan masalah lainnya, seperti kehadiran guru yang masih banyak datang ke sekolah maupun hadir didalam kelas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau terlambat, sehingga membuat kepuasan guru tidak terpenuhi.

Uraian tentang iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru sebelumnya menunjukkan sebuah kesimpulan bahwa pentingnya membangun iklim organisasi yang baik serta meningkatkan kepuasan kerja guru dapat membuat kinerja guru yang baik dapat menjadi tolak ukur keberhasilan siswa. Penelitian ini akan menggambarkan bagaimana kondisi iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di dalam sekolah tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik

untuk meneliti topik **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 2 Kota Jambi”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kota Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kota Jambi ?

## **1.3 BATASAN MASALAH**

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis memperjelas penyusunan penelitian ini agar lebih terarah, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di SMAN 2 Kota Jambi.
2. Penelitian ini hanya melibatkan guru dan tidak melibatkan staff lainnya.

3. Dalam melakukan penelitian ini peneliti membatasi variabel Iklim Organisasi dengan indikator hubungan dalam organisasi, struktur tugas, pengakuan dan sentralisasi keputusan.
4. Penelitian ini membatasi variabel kepuasan kerja dengan kondisi kerja, rekan kerja, pembayaran ( upah / gaji ), dan isi pekerjaan.
5. Dalam melakukan penelitian ini peneliti membatasi variabel dengan indikator Kinerja Guru kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi dan metode strategi mengajar, pemberian tugas, kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi
6. Penelitian ini menggunakan variabel Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 2 Kota Jambi.

#### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan diantaranya :

1. Untuk mengukur pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pada SMAN 2 Kota Jambi.
2. Untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kota Jambi.
3. Untuk mengukur pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kota Jambi.

## **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

### **1. Manfaat teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu menguji teori Kinerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan melihat sejauh mana iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMAN 2 kota jambi.

### **2. Manfaat praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting dan pengambilan keputusan di SMAN 2 Kota Jambi, terutama dalam hal pengembangan program Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.