

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses mendapatkan pengetahuan dan semua hal baru dalam kehidupan manusia. Pendidikan sangat penting bagi manusia karena memberikan pemahaman dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Pendidikan yang berkualitas sangat ditentukan oleh eksistensi dan kesiapan guru saat menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Salah satu tanggung jawab guru adalah memberikan penjelasan tentang materi pembelajaran serta mengajar dan membimbing siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa;

“Guru merupakan pendidik profesional yang tugas pokoknya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.<sup>1</sup>

Selama proses pembelajaran di kelas, pendidik atau guru bertugas untuk mengarahkan, membimbing, memberikan pengetahuan, dan memberikan motivasi kepada siswa. Sebagai tenaga profesional, guru memberikan pengetahuan mereka kepada siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam hal ini, guru melaksanakan pekerjaannya untuk mengabdikan kepada negara untuk meningkatkan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, sebagai cara untuk menghargai pengabdian mereka, pihak sekolah perlu memperhatikan apakah guru puas dengan pekerjaan mereka.

Seorang guru sangat mengharapkan adanya pengakuan terhadap keberadaan dirinya pribadi sebagai insan pendidikan dan diberi peluang untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, guru mengharapkan agar memperoleh kesempatan dalam mewujudkan kinerja pribadi dan profesionalnya melalui pemberdayaan diri secara kreatif. Apabila kepuasan kerja pada guru terpenuhi maka ia akan terdorong bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang.

---

<sup>1</sup> Undang – Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Guru yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya, guru yang kinerjanya rendah disebabkan karena tingkat kepuasannya rendah. Penyebab guru merasa kurang puas dalam bekerja adalah dikarenakan mereka kurang menerima *feedback*, jarang menerima pujian dari atasan, kemampuan yang tidak tersalurkan, iklim organisasi yang tidak mendukung, dan sedikit kesempatan untuk berkembang. Guru yang dipenuhi perasaan dan aspirasinya akan memiliki kesetiaan yang tulus dan akan berdampak baik pada tujuan organisasi. Disinilah pentingnya kepuasan kerja seseorang sehingga organisasi dituntut untuk mempertahankan eksistensinya.

Kepuasan kerja sangat penting karena akan mendorong guru untuk terus bekerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut ditandai dengan tingkat kepuasan pada saat menyelesaikan berbagai tugas tepat pada waktunya, di samping itu juga mereka harus menunjukkan semangat, dedikasi, keahlian, ketekunan, kreativitas dan inisiatif dalam mengajar. Sikap tersebut akan membantu organisasi dan sekolah mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Robbins dalam bukunya berpendapat bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”<sup>2</sup>

Kepuasan kerja dapat menciptakan kebahagiaan yang diharapkan guru terhadap pekerjaan mereka dan dapat dipastikan akan berdampak luas terhadap kehidupan pribadi guru dan proses belajar siswa. Pada akhirnya, kepuasan kerja guru akan berdampak positif bagi siswa, karena siswa akan merasa nyaman belajar dengan guru yang memiliki semangat untuk mengajar, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk belajar. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru juga akan memengaruhi keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dalam kenyataannya banyak tuntutan terhadap kepuasan kerja guru yang masih belum terpenuhi. Kepuasan kerja guru yang masih belum terpenuhi ini dapat tercermin dari kualitas pendidikan di Indonesia yang masih pada kondisi

---

<sup>2</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh*, Jakarta: Salemba Empat, 2003, hlm. 78

yang rendah, salah satunya dapat dilihat dari data yang dirilis oleh *worldtop20.org* pada tahun 2023 peringkat pendidikan di Indonesia berada di posisi ke-67 dari 203 negara. Urutan Indonesia berdampingan dengan Albania di posisi ke-66 dan Serbia di posisi ke-68. Peringkat yang sama juga tercatat pada tahun 2022.<sup>3</sup>

Selanjutnya, peneliti dari *World Bank*, Rythia Afkar, menilai bahwa kualitas guru di Indonesia masih rendah berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada tahun 2020. Dia menyebut bahwa rendahnya kualitas guru di Indonesia disebabkan oleh faktor kompetensi dan kemampuan mengajar yang belum memadai.<sup>4</sup> Fakta ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam kepuasan kerja guru agar dapat berdampak positif pada kualitas guru dan pendidikan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja seorang guru tidak bisa didapatkan begitu saja, karena ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah iklim organisasi yang ada di lingkungan sekolah. Menurut pendapat Davis dan Jhon, iklim organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas kerja, serta kepuasan kerja. Ketika iklim organisasi mendukung, seperti adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dan kesempatan untuk berkembang, maka motivasi dan kinerja guru akan meningkat, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan kepuasan kerja mereka.<sup>5</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iin Setiyani, Noor Miyono dan Muhammad Prayito dimana penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung” menunjukkan bahwa besar pengaruh iklim organisasi ialah 78,30%, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat peran iklim organisasi sekolah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

---

<sup>3</sup>Zefanya Aprilia, *Bukan Cuma Teknologi, Pendidikan RI Butuh Ini*, <https://www.cnbcindonesia.com/entrepreneur/20230818182012-25-464195/bukan-cuma-teknologi-pendidikan-ri-butuh-ini> diakses pada tanggal 20 Januari 2024, pukul 12.07

<sup>4</sup>Adhi Wicaksono, *Ahli World Bank Nilai Kualitas Guru di Indonesia Masih Rendah*, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210917142431-12-695785/ahli-world-bank-nilai-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah>, Diakses pada 18 Januari 2024 pukul 13.53

<sup>5</sup>Galih Hermawan, *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*, Psikoborneo, Vol 4, No 2, 2016: 277-284

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nurul Sukriani, Refni Sukmadewi, dan Dika Kilana dimana penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru” menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Semakin baik iklim organisasi maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja guru.

Menurut Wirawan sebagaimana dikutip dalam Syam, iklim organisasi merupakan “Persepsi anggota organisasi secara individual/kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi”.<sup>6</sup>

Iklim organisasi adalah komponen yang mempengaruhi bagaimana pekerja melakukan pekerjaan mereka, yang mencakup lingkungan kerja mereka, hubungan mereka dengan atasan mereka, dan teman kerja mereka. Pada dasarnya, iklim organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan mendorong karyawan untuk bekerja. Sifat-sifat pekerjaan dan iklim organisasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik pula dan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut pendapat Kurniasari dan Halim sebagaimana yang dikutip dalam Sarah menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkat karena iklim organisasi yang baik. Jika seorang karyawan bekerja dalam iklim organisasi yang baik dan menyenangkan, mereka akan lebih mampu mengembangkan inisiatif untuk memenuhi kewajiban mereka dan tidak segan melakukan tugas di luar pekerjaan mereka.<sup>7</sup> Iklim organisasi yang baik sangat penting karena merupakan persepsi seorang guru tentang apa yang diberikan sekolah dan menentukan perilaku guru berikutnya. Jika sekolah ingin meningkatkan

---

<sup>6</sup> Mukhlis Syam, *Iklim Organisasi Di Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera Di Padang*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2, No.1, 2020, hlm. 420 - 831

<sup>7</sup> Sarah Rahmawati, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali – Penida*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015, hlm. 3406-3437

kepuasan kerja guru, mereka sebaiknya mempertimbangkan faktor iklim organisasi.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa masih kurangnya iklim organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Sebagian besar guru merasa bahwa suasana kerja di sekolah kurang mendukung dalam hal menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan mereka. Meskipun ada upaya untuk meningkatkan kondisi ini, masih ada beberapa faktor yang membuat iklim organisasi di sekolah terasa tidak ideal. Salah satu masalah utama yang teridentifikasi adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara guru dan kepala sekolah. Masalah lainnya adalah kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap kerja keras para guru. Banyak guru yang merasa bahwa mereka sudah bekerja keras dan mengorbankan banyak waktu, namun tidak ada pengakuan yang memadai dari pihak sekolah, baik dalam bentuk apresiasi moral maupun penghargaan material. Kondisi fisik sekolah juga menjadi faktor yang cukup memengaruhi iklim organisasi dan kepuasan kerja guru. Beberapa fasilitas, seperti ruang kelas dan ruang guru, dinilai tidak memadai untuk mendukung kenyamanan kerja.

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat diketahui bahwa peningkatan kualitas iklim organisasi di sekolah adalah hal yang sangat penting untuk dikaji dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan kualitas peserta didik sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Se-Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian:

1. Iklim organisasi di sekolah yang belum kondusif
2. Belum optimalnya kepuasan kerja guru
3. Guru belum mendapat penghargaan yang layak atas kerja keras mereka
4. Fasilitas sekolah dinilai belum memadai untuk mendukung kenyamanan kerja guru

### C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yaitu peneliti membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Dengan iklim organisasi sebagai variabel X dan kepuasan kerja guru sebagai variabel Y.

### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, “Apakah terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Se-Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur?”

### E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang pendidikan baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

#### 1. Secara teoritis

Sehubungan dengan teori yang sudah ada, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja guru. Selain itu, penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi untuk penelitian serupa.

#### 2. Secara praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

##### a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam menciptakan iklim organisasi yang baik dan meningkatkan kepuasan guru.

##### b. Bagi Guru

Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong mereka untuk lebih meningkatkan semangat mengajar, meningkatkan kompetensi, dan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan yang memungkinkan terpenuhinya kepuasan kerja mereka.

##### c. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lainnya, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan informasi yang diperlukan bagi peneliti lainnya yang

tertarik meneliti tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja guru.

d. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kondisi kerja guru di lapangan dan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

