

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sosok seorang guru. Oleh karena itu guru dipandang faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Guru sangat berperan penting dalam mendidik anak-anak sebagai peserta didik. Berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah, guru sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Mulyasa (2014:96) menyatakan bahwa guru adalah figure yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Selanjutnya Mulyasa (2017) menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama (1) mendidik, (2) mengajar, (3) membimbing, (4) mengarahkan, (5) melatih, (6) menilai, dan (7) mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Hal ini sangat jelas bahwa profesionalitas guru sangatlah penting dalam proses pendidikan. Profesionalitas yang dimiliki seorang guru akan meningkatkan kinerja seorang guru. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan, untuk itu seorang guru selayaknya memiliki kinerja yang baik dan mendapatkan perhatian yang khusus.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Supardi (2018:46), kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah telah berusaha meningkatkan kinerja guru melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan melalui sertifikasi dan tunjangan lainnya, pengadaan sarana dan prasarana bahkan juga telah diberikan beasiswa pendidikan untuk peningkatan jenjang pendidikan, namun belum memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih terus bermasalah.

Namun demikian, masih banyak guru yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga sampai saat ini aspek yang menjadi fokus pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan ialah pemberdayaan dan peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang baik diyakini dapat meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang bermutu dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas yang secara otomatis bersinergi terhadap peningkatan kualitas manusia.

Menurut Mulyasa (2020), kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal, guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, inovasi bagi guru relatif tertutup, kreatifitasnya bukan bagian dari prestasi. Lebih lanjut Sagala (2019:243) mengemukakan hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja guru yang tidak mengikuti penataran.

Kinerja guru di provinsi Aceh masih dan hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Aceh (2020) yang menyatakan bahwa mutu guru di Aceh masih memperhatikan. Berkenaan dengan penilaian kinerja guru, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan Tahun 2020 yang diterbitkan dalam Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru serta mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009

tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya telah mengatur penilaian kinerja guru melalui Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) yang meliputi tiga komponen yaitu: (1) rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) penilaian pembelajaran.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan di antara faktor-faktor tersebut adalah budaya organisasi, iklim kerja, komunikasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lain-lain. Persoalan kinerja guru juga menjadi persoalan guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan kajian pendahuluan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar dipengaruhi oleh faktor iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Robins, dkk. (2020), Iklim organisasi yang baik diyakini sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajarannya. Iklim sekolah yang sehat tentunya dapat mendorong guru untuk menunjukkan prestasi yang tinggi sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Seorang kepala sekolah tidak semestinya hanya terfokus terhadap hasil yang dicapai oleh guru namun perlu juga untuk melihat proses seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Hardjana (2021:85) mengemukakan bahwa pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab atas penciptaan proses pengintegrasian para karyawan ke dalam lingkungan kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja bersama secara produktif, kooperatif, dan dapat memperoleh kepuasan

ekonomi, psikologis dan sosial. Dalam hal ini pimpinan dari sebuah organisasi memegang peranan penting dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga para pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman, nyaman dan termotivasi dikarenakan iklim kondusif yang diciptakan tersebut.

Begitu juga dengan motivasi kerja yang berhubungan langsung dengan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Colquit (2019:287) bahwa *“motivation has a strong positive effect on job performance”*. Selain itu, Atiya dan Palwasha dalam jurnalnya *“Teacher’s Job Performance: The Role of Motivation”* menyatakan bahwa *performance the teachers in schools is highly affected by motivation. Teachers are when motivated their performance automatically reached towards high level. The Correlation proved that there is a moderate positive correlation between motivation and job performance of teachers*. Lebih lanjut, Colquit (2019:298) menyatakan bahwa kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh motivasi. Guru yang termotivasi, kinerja mereka secara otomatis akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja guru.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kepuasan kerja. Hasil pengamatan sementara diperoleh gambaran bahwa kepuasan kerja guru lebih erat hubungannya dengan sikap kinerja guru. Kepuasan kerja guru dalam bekerja sangat erat hubungannya dengan peningkatan kinerja yang lebih baik dan optimal. Menurut Gibson et al (2020), kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat memberi

dampak pada kinerja seorang individu. Jika individu merasa puas pada pekerjaannya maka kinerja individu tersebut juga akan baik.

Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja guru. Selanjutnya peneliti beranggapan bahwa faktor yang paling berhubungan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru bila dikaitkan dengan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini nantinya akan diteliti mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: (1) apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja; (2) apakah upaya berpengaruh terhadap kinerja; (3) apakah peluang berpengaruh terhadap kinerja; (4) apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja; (4) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; (5) apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja (6) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja; (7) apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja; (8) apakah ketelitian (consequences) berpengaruh terhadap kinerja; (9) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja; (10) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja; (11) apakah kepercayaan berpengaruh terhadap

kinerja; (12) apakah keadilan berpengaruh terhadap kinerja; (13) apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja; (14) apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja; (15) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja; dan (16) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Bertolak dari beberapa identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh iklim organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru. Batasan masalah penelitian ini bukan berarti mengabaikan faktor lain yang dipastikan dapat mempengaruhi kinerja guru. Akan tetapi mengingat karena keterbatasan waktu, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan empat variabel saja. Di samping itu keempat variabel tersebut adalah variabel yang sangat dominan dalam mempengaruhi Kinerja Guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah model (Struktur) kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan

variabel endogenus kinerja guru untuk diterapkan secara adaptif di SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar.

2. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah?

1.5 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah untuk menemukan dan mengkaji :

1. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.
2. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.
3. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.

4. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.
5. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.
6. Model (struktur) pengaruh kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus kinerja guru untuk diterapkan secara adaptif di SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini dibedakan menjadi manfaat teoretik dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Memperoleh penguatan terhadap teori tentang kinerja yang dipengaruhi oleh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diujikan terhadap populasi guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Dinas Pendidikan kabupaten Aceh Besar, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja guru dalam kaitannya dengan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- b. Bagi Pengawas Sekolah SD, sebagai informasi dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja guru berkaitan dengan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- c. Bagi Kepala Sekolah SD, sebagai informasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, terutama berkaitan dengan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- d. Bagi Peneliti, sebagai bandingan dan sekaligus rujukan bagi peneliti sejenis tentang kinerja yang diduga dipengaruhi oleh variabel dengan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.