**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Kepuasan kerja guru berkaitan erat dengan sikap guru terhadap pekerjaannya, karena makin tinggi tingkat kepuasan seorang guru akan tercermin dari sikap kerja yang ke arah positif. Kepuasan kerja guru berkaitan dengan tingkat nilai balas jasa, baik berupa balasan finansial maupun nonfinansial. Menghadirkan kepuasan kerja bagi guru tentu membutuhkan segala sumberdaya yang memadai untuk memenuhi kebutuhan guru, serta membutuhkan situasi yang nyaman dan aman agar guru dapat merasa tenang dan puas akan dengan keberadaan dan tugasnya. Salah satu faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja guru adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukkan kondisi serta dituasi sekolah yang dihadapi oleh guru. Makin kondusif iklim organisasi suatu sekolah makin nyaman bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Lahirnya kepuasan kerja pada guru akan mendorong kerja guru ke arah yang lebih positif, sehingga akan memberikan dampak positif pada aspek-aspek lainnya pula. Kepuasan kerja guru akan mendorong guru untuk lebih bersemangat untuk mengajar di kelas, memberikan guru rasa puas pada pimpinan (kepala sekolah) sebagai pengelola sekolah, mengurangi kemungkinan akan munculnya rasa iri pada guru yang lain, dan sebagainya. Keadaan tersebut hanya akan terjadi manakala seluruh warga sekolah mampu menciptakan iklim organisasi yang memungkinkan semua pihak merasa nyaman dan puas terhadap apa yang terjadi dan didapatkannya di sekolah.

Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melekukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi. Dan disamping itu, sebagai sistem , organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

Organisasi merupakan kumpulan yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki visi misi yang sama. Dalam organisasi terdiri dari berbagai unsur didalamnya yang memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Unsur yang dimaksud yaitu pemimpin *(leader*), wakil *(lowyer*), kesemuanya itu memiliki keterkaitan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jika salah satu unsur organisasi tersebut ada yang tidak memiliki kepuasan kerja sesuai proporsi yang diamanahkan, maka tujuan dari organisasi tersebut mustahil akan berhasil.

Organisasi tentunya memiliki langkah-langkah tersendiri, sehingga nantinya program tersebut dapat terakreditasi atau diakui pada pelaksanaan. Dalam pelaksanaan program tentunya ada sebuah rencana awal yang begitu matang untuk menentukan bagaimana organisasi kedepannya. Karena banyak organisasi yang mengalami *stagnant* diakibatkan karena tidak ada rumusan yang jelas tentang pelaksanaan kinerja.

Keberhasilan pada sebuah organisasi tentunya di pengaruhi sejauhmana kepuasan unsur organisasi tersebut. Karena pada setiap organisasi, ada organisasi yang dipandang publik sebagai organisasi kecil, tetapi terasa besar ketika mereka kreatif dan banyak membuktikan kepada publik akan langkah nyata *(real)* dalam aktifitas keseharian sebut saja dengan aktifitas sosial. Tetapi sebaliknya pula ada organisasi yang besar dimata publik, tapi tidak ada langkah yang ke program- program yang telah dibuat atau tidak sesuainya program yang dirancang dengan kebutuhan.

Agar organisasi menjadi lebih maju, seorang pemimpin tentunya harus berani untuk melakukan pengembangan dan perubahan dilingkungan organisasi yang dipimpinya. Perubahan tersebut dilakukan dengan tujuan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya. Untuk itu maka perlu dilakukan perubahan lingkungan internal organisasi dulu agar sebuah organisasi akan lebih responsif dan kompentitif dalam menghadapi perubahan.

Sementara itu, tantangan global masa kini ditandai dengan adanya kompetensi, transpararansi, efesiensi, *high-quality* dan profesionalisme yang harus dijawab oleh tenaga kependidikan kita, yakni para guru dan tenaga manejemen kependidikan. Di samping iklim organisasi sekolah, kepala sekolah juga mempunyai peranan penting dalam menciptakan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah dianggap sebagai seseorang yang dapat merencanakan, mengorganisasikan, dan mengawasi proses pembelajaran yang ada di sekolah. Sehingga dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bersahabat, biasa beradaptasi dengan guru, penuh pengertian, simpati, dan percaya dengan guru akan dapat menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang dapat membuat guru merasa terpanggil hati nuraninya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan guru akan merasa puas dalam bekerja. Dalam melaksanakan tugas sebagai guru kadang terjadi kejenuhan dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat terjadi karena adanya iklim atau keadaan di sekolah yang kurang menyenangkan. Jika hal ini terjadi kontak antar siswa dan guru tidak ada kebersamaan.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru sangatlah ditentukan oleh iklim organisasi yang ada di sekolah, oleh karena itu perlu adanya kerja keras agar hal yang tidak diinginkan tidak pernah terjadi. Untuk dapat menghadapi tantangan tersebut, kepalah sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya berusaha sekuat tenaga untuk memberikan kepuasan yang baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dengan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis terhadap para personilnya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pendidikan dan Tenaga Kependidikan Pasal 39 ayat 1, bahwa:

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.[[1]](#footnote-2)

Begitupun halnya bagi para guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan orang lain dalam hal memecahkan masalah – masalah yang dihadapi untuk mengwujudkan tujuan pendidikan. Guru mengharapkan apa dan bagaimana memberi pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Tentunya, diperlukan hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang berhubungan sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan konduktif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru, dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Program pendidikan yang telah direncanakan akan terlaksana dengan baik jika iklim kerja tersebut memenuhi dengan baik.

Berdasarkan pengamatan awal di MAN 1 Baito diketahui bahwa iklim organisasi sekolah sering terpengaruh oleh gejolak politik yang terjadi di Kabupaten Konawe Selatan. Sebagaimana lazimnya kabupaten-kabupaten lain, semenjak pelaksanaan otonomi daerah banyak kepala-kepala daerah yang membuat keputusan berdasarkan kepentingan politik. Banyak keputusan yang dibuat dari pihak atas (dinas pendidikan kabupaten) yang disebabkan oleh kepentingan politik. Karenanya, tidak sedikit guru yang merasa resah dan tidak puas atas tidak kondusifnya iklim orgasisasi sekolah. Bertolak pada fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh iklim organisasi tehadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Baito Kabupaten Konawe Selatan, yang secara teknis pengumpulan data lapangan digunakan angket (quesioner), pembahsannya lebih difokuskan pada perhitungan secara statistik melalui angka-angka yang didapat di lapangan. Oleh karena itu , penelitian ini adalah penelitian kantitatif yang bertujuan mengetahui apakah ada Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 1Baito Kabupaten Konawe Selatan.

1. **Batasan dan Rumusan Masalah**
2. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan
2. Kepuasan Kerja Guru di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan
3. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari batasan masalah tersebut di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Iklim Organisasi di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Guru di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan?
3. Apakah ada Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan?
4. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah tersebut di atas, maka penulis memberikan hipotesis yakni: terdapat pengaruh hubungan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan.

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
2. **Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui Iklim Organisasi di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan.
4. **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi pemikiran dengan mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru
2. Sebagai bahan bacaan ilmiah yang bermanfaat bagi penulis lain untuk mengkaji lebih jauh lagi tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan 2013.
3. Dapat dijadikan referensi atau bahan perbandingan bagi para peneliti selanjutnya.
4. **Definisi Operasional**

Untuk mengetahui gambaran dan pengertian yang terkandung dalam judul proposal ini, peneliti perlu menguraikan kata yang dianggap perlu. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalah pahaman tentang maksud judul tersebut. Oleh karna itu, berikut ini terdapat dua variabel yang peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi adalah kondisi tempat kerja guru dalam melakukan pekerjaan mereka yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.
2. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional guru dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara balas jasa guru dengan tingkat nilai balas jasa, baik finansial maupun nonfinansial atau tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja.
1. *Undang-Undang dan peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan,* Jakarta, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006 h.27 [↑](#footnote-ref-2)