

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Guru merupakan elemen kunci yang memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Demikian itu, karena gurulah yang menjadi roda penggerak dari seluruh rangkaian aktivitas pendidikan di sekolah mulai dari merencanakan pembelajaran, menentukan strategi dan metodenya, melaksanakan pembelajaran, hingga melakukan evaluasi hasil pembelajaran di sekolah. Dari sini mudah dipahami bahwa bila kinerja guru baik maka mutu pendidikan di sekolah tersebut juga akan membaik/meningkat, sebaliknya bila guru menunjukkan kinerja yang buruk dapat dipastikan mutu pendidikan di sekolah tersebut juga memburuk. Menyadari pentingnya peran guru tersebut, sekolah sebagai sebuah organisasi perlu mengusahakan segala hal yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru, antara lain dengan mengembangkan sikap dan cara pandang yang signifikan terhadap pekerjaan. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan salah seorang kepala sekolah sebagai berikut:

Seorang guru sangat dipengaruhi oleh sikap dan cara pandang yang signifikan terhadap peningkatan kinerja seorang guru, bagaimana pun lengkapnya sarana dan prasarana sekolah, tunjangan yang memadai, media belajar yang lengkap pada sebuah sekolah, tetapi tidak akan berpengaruh banyak terhadap peningkatan sekolah ketika sikap dan cara pandang yang dimiliki seorang guru tidak signifikan.<sup>1</sup>

Sikap dan cara pandang yang signifikan terhadap pekerjaan demikian penting sebab itu akan mempengaruhi kesungguhan individu dalam bekerja. Sikap

---

<sup>1</sup> Muh. Amin, Kepala SMPN 26 Poleang Timur, *wawancara*, Selasa 12 Desember 2017

dan cara pandang yang signifikan terhadap pekerjaan dapat tumbuh bila individu diberi peran yang sesuai, dihargai dalam perannya tersebut, dan diberi kepercayaan penuh untuk mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Bertolak dari konsepsi di atas maka peningkatan kinerja erat kaitannya dengan perasaan harga diri (*self esteem*) yang merupakan salah satu bentuk kebutuhan manusia. Artinya dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan harga diri juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Maslow dalam Saleh mengemukakan hierarki tingkat kebutuhan manusia dalam lima tingkatan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)
2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*safety needs*)
3. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)
4. Kebutuhan Afiliasi (*social needs*).
5. Kebutuhan akan harga diri/status (*esteem needs*).<sup>2</sup>

Merujuk pada hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow di atas dapat dipahami bahwa hal pertama yang ingin dipenuhi manusia adalah kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk bisa bertahan hidup, berupa pangan, sandang, dan papan. Selanjutnya, kebutuhan akan keamanan, aktualisasi diri, afiliasi, status, dan pada tingkatan tertinggi adalah kebutuhan akan harga diri atau *esteem needs*. Ini artinya, kebutuhan fisiologis yang bersifat materil bukanlah satu-satunya faktor pendorong untuk bekerja tetapi juga mencakup kebutuhan psikologis seperti kebutuhan aktualisasi, status, dan harga diri.

Harga diri (*self esteem*) merupakan konsep dalam tinjauan psikologis yang menggambarkan penilaian individu secara implisit terhadap dirinya sendiri. Harga

---

<sup>2</sup> Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi & Industri*, (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN, 2006), h. 110

diri merefleksikan sejauhmana individu menilai dirinya sendiri sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, penting, dan dihargai. Hal ini berkenaan dengan hasil wawancara peneliti sebagai berikut:

Saya sebagai guru dapat bekerja dengan baik oleh karena lingkungan sekolah memberi peluang kepada saya untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki, bahkan saya dihargai bukan hanya pimpinan tetapi juga oleh teman-teman pengajar yang lain.<sup>3</sup>

Walaupun harga diri merupakan hasil penilaian individu yang bersifat implisit, namun pada dasarnya penilaian itu sendiri dibangun atas hasil evaluasi individu dalam interaksinya dengan orang lain di lingkungan sosialnya. Jadi, harga diri diperoleh dari diri sendiri dan orang lain. Aspek utama yang dapat mempengaruhi harga diri individu adalah sejauhmana individu tersebut merasa diterima dan menerima penghargaan dari orang-orang sekitarnya. Karena itu, dalam konteks organisasi dikenal dengan istilah *organizational based self esteem*, yang secara sederhana dapat diartikan sebagai perasaan harga diri berbasis organisasi. Kreitner dan Kinicki, menyatakan bahwa *organizational-based self-esteem* adalah nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi.<sup>4</sup>

*Organizational based self esteem* menggambarkan sejauhmana individu menilai dirinya sendiri dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi, apakah mereka merasa cukup penting, apakah mereka merasa dibutuhkan, apakah mereka dihargai, apakah mereka diberi peran yang sesuai, dan lain-lain. Individu yang mendapat penerimaan, merasa penting, dan dihargai di lingkungan kerja akan

---

<sup>3</sup> Sri Yumi, Guru SMPS Giat Bangun Negeri Poleang Timur, *wawancara*, Selasa 12 Desember 2017

<sup>4</sup> R. Kreitner & A. Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Suandi, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), h. 166

menunjukkan sikap signifikan dan perilaku kerja yang baik. Demikian itu, karena kebutuhan akan harga diri seperti pengakuan, penghargaan atas sumbangsih yang diberikan, perasaan diikutsertakan, merupakan salah satu kebutuhan yang menjadi dasar bagi tumbuhnya motivasi. Wiles dalam Bafadal menjelaskan:

Ada delapan hal yang diinginkan guru melalui kerjanya, yaitu hidup layak, rasa aman, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan sekolah, dan kesempatan mempertahankan *self respect*.<sup>5</sup>

Individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi akan merefleksikan sikap mental yang signifikan, kepercayaan diri, semangat dan motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan terwujud dalam bentuk kinerja yang tinggi. Sebaliknya, individu yang merasa tidak dihargai, ditolak di lingkungan organisasi, cenderung akan merefleksikan sikap dan cara pandang yang negatif, semangat dan motivasi kerja yang rendah, bahkan mereka akan menarik diri dari lingkungan pergaulan di tempat kerja. Dari sudut pandang ini, dapat diasumsikan bahwa *organizational based self esteem* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Sementara itu, secara eksternal kinerja juga dapat meningkat melalui interaksi individu dengan lingkungannya. Dalam dunia kerja, lingkungan yang dimaksud tentu saja adalah lingkungan kerja. Artinya, sejauhmana lingkungan organisasi (tempat individu bekerja) dapat mendukung peningkatan kinerja individu, antara lain melalui dukungan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi adalah keadaan atau suasana lingkungan organisasi, ditinjau dari

---

<sup>5</sup> Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 101-102

perspektif para anggotanya. Simamora mengatakan bahwa iklim organisasi menggambarkan keadaan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.<sup>6</sup>

Steers mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai berikut:

Iklim organisasi adalah sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan perkataan lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian dari suatu organisasi.<sup>7</sup>

Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan mewarnai pola interaksi mereka dalam melakukan tugas-tugas keorganisasian. Pidarta mengemukakan bahwa iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan.<sup>8</sup> Iklim organisasi yang kondusif bisa dilihat dari tingkah laku anggota organisasi, hubungan atau kerja sama yang terjalin diantara mereka, penataan susunan organisasi secara rapi, dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi sekolah tumbuh dan berkembang melalui pola interaksi antar warga sekolah seperti kepala sekolah dengan para guru, guru dengan murid, guru dengan guru, dan diantara personil sekolah lainnya. Iklim sekolah yang kondusif menggambarkan keadaan lingkungan sekolah yang harmonis, dimana terjalin komunikasi, kerjasama, dan budaya kerja yang saling mendukung diantara seluruh personil sekolah.

---

<sup>6</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. III (Yogyakarta: Andi, 2001), h. 81

<sup>7</sup> Richard M. Steers, *Efektifitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jasmin, (Jakarta: Erlangga, 2000). h.113

<sup>8</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 176

Sekolah dengan iklim yang baik senantiasa memberikan kepercayaan yang besar terhadap guru untuk mengembangkan kreativitas dalam pengelolaan pembelajaran. Apabila sekolah mampu mengembangkan iklim yang demikian, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Lingkungan organisasi yang demikian itu akan membawa guru dalam nuansa kompetisi, dimana mereka saling berlomba mengaktualisasikan potensi dan kompetensi yang dimiliki untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan uraian ini, kiranya dapat dipahami bahwa iklim organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Pada saat yang sama iklim organisasi juga mempengaruhi *organizational based self esteem* guru. Iklim organisasi yang kondusif mempengaruhi cara pandang (penilaian) individu terhadap organisasi, dimana mereka merasa diterima, merasa penting, dan dihargai dalam lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Iklim sekolah yang demikian itu akan membantu guru dalam mengembangkan kepercayaan diri, merasa penting dan dihargai di lingkungan organisasi, yang dalam penelitian ini dikonsepsikan sebagai *organizational based self esteem*. Dari sudut pandang ini, dapat dibangun suatu hipotesa bahwa ada keterkaitan yang bersifat kausalitas antara iklim organisasi, *organizational based self esteem*, dan kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi.

Secara empirik, hasil pengamatan sekilas oleh peneliti di Kecamatan Poleang Timur tampaknya menguatkan asumsi tersebut sebagaimana wawancara peneliti dengan salah seorang tokoh pendidikan sebagai berikut :

Dalam beberapa kasus berdasarkan pengamatan saya menunjukkan bahwa faktor iklim organisasi yang tidak kondusif, seperti tidak harmonisnya

hubungan antara guru dengan kepala sekolah atau sesama guru dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan dan tentu menyebabkan rendahnya kinerja guru tersebut. Begitu pula dalam beberapa kasus, individu yang memiliki *organizational based self esteem* yang rendah, seperti individu yang merasa diabaikan, kurang diberi peran dalam kegiatan-kegiatan sekolah, mereka cenderung akan menunjukkan kinerja yang rendah.<sup>9</sup>

Dari paparan informan tersebut di atas, peneliti berasumsi bahwa di SMP Sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana belum tercipta iklim organisasi yang kondusif begitu pula *organizational based self esteem* masih rendah sehingga kinerja guru juga cenderung masih rendah. Guru yang ada di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana, perlu kita ketahui tersebar di 7 (tujuh) sekolah yang meliputi: SMPS Giat Bangun Negeri dan MTs Al-Istiqamah Bambiaea di Kelurahan Bambiaea ibukota Kecamatan Poleang Timur, SMP Satap Negeri 12 Poleang Timur dan MTs Al-Mujahidin di Desa Mambo, SMPN 26 Poleang Timur di Desa Biru, MTs Nurul Jamil berada di Desa Teppoe, dan SMPN 5 Poleang Timur berada di Kelurahan Puulemo. Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga tak dapat dipungkiri bahwa pada kenyataannya masih ada guru yang sering membolos, kurang semangat dalam bekerja, tidak adanya kepercayaan diri, lingkungan tidak kondusif, menyebabkan guru datang tidak tepat pada waktunya, tanggung jawab mendidik dan membina tidak lagi menjadi bagian dari fungsi

---

<sup>9</sup> Suardin, Ketua PGRI Kec. Poleang Timur, *wawancara*, Rabu 13 Desember 2017

guru, melainkan sekedar melepaskan kewajiban sebagai pendidik, dan bahkan masih banyak lagi fenomena-fenomena lain yang menjadi permasalahan oleh guru pada sekolah yang bersangkutan.

Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana. Ditambah lagi permasalahan kebijakan politik yang terkadang tidak bersahabat, pemindahan dan sistem roling penempatan tugas guru terkadang dipengaruhi oleh karena perbedaan dukungan pilihan kepala daerah sebagai penentu kebijakan. Profesionalisme, skill, potensi tidak menjadi hal yang utama, menambah keruh suasana lingkungan sekolah di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana, yang berujung pada kinerja guru yang tidak maksimal, padahal sekolah akan sulit untuk mencapai kemajuan kinerja yang baik tanpa iklim kerja yang kondusif dan kepercayaan diri, atau merasa penting dan dihargai di lingkungan organisasi (*organizational based self esteem*). Bertolak dari fenomena di atas peneliti tertarik untuk mengungkapkan sejauhmana fenomena-fenomena tersebut saling berkaitan secara empirik dan seberapa signifikkannya keterkaitan antara variabel-variabel tersebut. Karena itu, peneliti mengemukakan judul “pengaruh iklim organisasi dan *organizational based self esteem* terhadap kinerja guru di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana”.



## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi sekolah belum sepenuhnya kondusif seperti harapan guru.
2. Rendahnya *organizational based self esteem* pada sebagian guru.
3. Adanya perasaan tidak dihargai kinerjanya pada sebagian guru.
4. Sebagian guru menunjukkan kinerja yang rendah.
5. Rendahnya motivasi kerja guru menyebabkan kinerja yang rendah.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini perlu dibatasi pada:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational based self esteem*.
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh *organizational based self esteem* terhadap kinerja guru.
4. *Organizational based self esteem* memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.

## **D. Rumusan Masalah**

Dengan mengacu pada batasan masalah di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi mempengaruhi *organizational based self esteem* guru secara langsung dan signifikan di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana?

2. Apakah iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru secara langsung dan signifikan di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana?
3. Apakah *organizational based self esteem* mempengaruhi kinerja guru secara langsung dan signifikan di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana?
4. Apakah *organizational based self esteem* memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah iklim organisasi mempengaruhi *organizational based self esteem* guru di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *organizational based self esteem* mempengaruhi kinerja guru di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah *organizational based self esteem* memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana.

## F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Menambah khazanah intelektual bagi civitas akademika dalam memperkaya informasi tentang kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi dan *organizational based self esteem*.
- b. Dalam meningkatkan mutu guru pada sekolah atau madrasah, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar acuan secara teoritis dalam mengembangkan dirinya melalui teori *organizational based self esteem* dan kinerja guru di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana.
- c. Dapat menambah khazanah berpikir melalui ilmu pengetahuan oleh karena fakta empiris yang peneliti ungkapkan telah diuji kebenarannya melalui metode ilmiah.
- d. Untuk memperkuat teori bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan *organizational based self esteem* terhadap kinerja guru.
- e. Hasil penelitian ini juga dapat sekaligus menjadi bahan bacaan di perpustakaan IAIN Kendari kepada mahasiswa yang melakukan penelitian berkenaan dengan iklim kerja dan *organizational based self esteem* dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah atau madrasah.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

- a. Bagi pemerintah Kabupaten Bombana dalam hal ini dinas pendidikan dan para akademisi serta pemerhati pendidikan, melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui perkembangan terkini tentang kinerja guru SMP sederajat di Kecamatan Poleang Timur.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada para pengelola lembaga pendidikan tentang urgensi kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
- c. Memberikan masukan bagi pengelola lembaga pendidikan di semua jenjang tentang pentingnya membangun iklim sekolah yang kondusif yang diharapkan dapat meningkatkan *organizational based self esteem* dan kinerja guru.
- d. Memberikan masukan bagi para pendidik dan tenaga pendidikan di sekolah agar dapat mengembangkan *organizational based self esteem* dalam diri masing-masing guna mendorong semangat dan kinerja yang berkualitas dalam melaksanakan tugas di sekolah.