**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Sumberdaya manusia yang handal merupakan hal yang sangat berharga, bahkan merupakan aset yang sangat penting dalam memecahkan masalah. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja.

Setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik antara lain dengan adanya penciptaan iklim organisasi. Organisasi mempunyai iklim yang berbeda dengan iklim organisasi lainnya tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral, dan dapat bersifat mendukung. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan.

Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Iklim organisasi terdiri dari hubungan antar karyawan dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Iklim yang ada di dalam organisasi akan berdampak kepada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, artinya semakin baik iklim organisasi akan semakin baik pula perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan demikian pula sebaliknya apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Iklim organisasi merupakan bagian dari organisasi yang baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan seperti semangat bekerja, kenyamanan kerja, citra organisasi, serta kepuasan kerja. Untuk mendapatkan semua itu maka perusahaan ataupun organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukkan oleh karyawan sebab iklim organisasi yang mendukung tersebut merupakan salah satu kebutuhan bagi karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan berdampak pada terpenuhi pula kepuasan mereka dan akan berdampak kepada pemenuhan kewajiban mereka yaitu produktivitas yang meningkat. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi di mana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini baik berupa finansial maupun nonfinansial. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan demikian sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan setelah kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi. Bila penghargaan ataupun kebutuhan yang didapat oleh karyawan dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan ataupun kebutuhan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi ataupun kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan akan dengan baik dan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Manusia bekerja dalam organisasi tidak dapat melepaskan kepribadian, kepentingannya, dan tujuan pribadi yang bersifat organisasional. Untuk itu mereka berusaha agar dapat memenuhi harapan organisasi sehingga tercapai kepuasan kedua belah pihak.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan.

Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Iklim organisasi yang terdapat di SMP Negeri 10 Baito tidak kondusif, sebab sering terjadi pergantian kepala sekolah dan rotasi jabatan guru. Kedatangan kepala sekolah baru, biasanya disertai dengan beberapa perubahan yang dilakukan berdasarkan keinginan kepala sekolah. Perubahan tersebut membuat beberapa guru yang mendapatkan posisi lebih baik dari sebelumnya merasa senang, namun bagi guru yang menurun posisinya dibanding sebelumnya, maka akan mendatangkan perasaan tidak puas. Misalnya guru yang sebelumnya tidak mendapat perwalian kemudian oleh kepala sekolah baru diberi perwalian, maka guru tersebut akan merasa senang. Sebaliknya guru yang sebelumnya memiliki perwalian kemudian hanya menjadi guru biasa saja maka guru tersebut akan merasa tidak puas.

Semakin baik iklim organisasi sekolah akan dapat peningkatan kepuasan kerja, namun bila karyawan dalam suatu organisasi/ sekolah tidak mendapatkan suatu kepuasan maka mereka cenderung berperilaku tidak puas dengan pekerjaan mereka. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh negatif ketidakpuasan terhadap karyawan itu sendiri seperti penurunan kualitas kerja, mogok kerja, demonstrasi, dan lain sebagainya.

Pengamatan awal di SMP Negeri 10 Kecamatan Baito ketidakpuasan guru dapat dilihat penurunan kualitas kerja guru ketika gaji atau insentif terlambat dibayarkan, guru merasa cemas dan tidak aman ketika terjadi pergantian pucuk pimpinan khawatir akan ikut terkena imbas dari pergantian tersebut, guru menjadi tidak fokus menjalankan tugasnya karena memikirkan hal yang lain. Ketidakpuasan kerja guru seperti yang diungkapkan di atas, diduga akibat tidak stabilnya iklim organisasi pada sekolah tersebut. Guna membuktikan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengna judul “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 10 Konawe Selatan Kecamatan Baito Kabupten Konsel*.”

1. **Batasan Masalah**

Masalah penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di SMP Negeri 10 Konawe Selatan
2. Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 10 Konawe Selatan
3. **Rumusan Masalah**

## Berdasarkan dari batasan masalah tersebut, peneliti mengemukakan rumusan masalah yaitu:

## Bagaimanakah iklim organisasi di SMP Negeri 10 Konawe Selatan?

## Bagaimanakah kepuasan kerja guru di SMP Negeri 10 Konawe Selatan?

## Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 10 Konawe Selatan?

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah tersebut di atas, maka penulis memberikan hipotesis penelitian sebagai berikut: terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 10 Konawe Selatan.

1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui iklim organisasi di SMP Negeri 10 Baito Konawe Selatan.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMP Negeri 10 Baito Konawe Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 10 Konawe Selatan
4. **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini berguna:

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.
3. Menjadi rujukan bagi kepala sekolah, guru dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam memeliharan iklim organisasi yang terdapat di sekolah.
4. **Definisi Operasional**

Untuk mengetahui gambaran dan pengertian yang terkandung dalam judul proposal ini, peneliti perlu untuk menjelaskan variabel penelitian ini secara operasional. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalah pahaman tentang maksud judul tersebut.

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 guru, dengan indikator penempatan personalia, hubungan komunikasi, penyelesaian konflik, keamanan, dan kondisi lingkungan.
2. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional/ perasaan guru yang menggambarkan perasaan senang dan tidak senang atas imbalan yang diterima setelah melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan indikator imbalan jasa yang wajar dan profesional, rasa aman dalam melakukan tugas, kondisi kerja yang kondusif, hubungan antar pribadi yang kondusif, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.