

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasinya. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk organisasi. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan pegawai di organisasi tersebut. Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan menjadi bahasan yang cukup penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Adanya visi dan misi dalam suatu organisasi diharapkan mampu menjadi tolak ukur bagi pegawai dalam bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Selain itu kinerja dari sebuah organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada.

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.

Kajian tentang iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/ manajer sekolah mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> Triatna C., *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), h. 69.

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. Terpenuhiya kebutuhan karyawan maka akan berdampak pada terpenuhi pula kepuasan mereka dan akan berdampak kepada pemenuhan kewajiban mereka yaitu produktivitas yang meningkat. Iklim organisasi merupakan suatu perasaan yang menyeluruh terhadap lingkungan/mekanisme kerja organisasi baik yang bersifat fisik maupun lingkungan sosial yang bersifat internal maupun eksternal. Jadi iklim sekolah (*school climate*), pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu sekolah. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>2</sup> Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendesain program pembelajaran atau menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam

---

<sup>2</sup> Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persaada 2003), h. 223.

meningkatkan kualitas pendidikan. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru, salah satunya adalah iklim organisasi sekolah.

Kinerja mengajar guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja mengajar guru ditampilkan oleh beberapa indikator, yaitu: penguasaan terhadap kurikulum dan perangkat pengajarannya, penguasaan materi pelajaran, penguasaan metode dan teknik penilaian, komitmen atau kecintaan guru terhadap tugasnya dan disiplin. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas belajar peserta didik.

Dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi tersebut menuntut organisasi dalam hal ini sekolah untuk mampu mengkondisikan atau menyiapkan sumber daya pendidik yang ada untuk mampu

memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, sekolah dijadikan sebagai wadah yang terdiri dari individu-individu untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama. Namun setiap guru mempunyai watak yang berbeda-beda, perbedaan akan menimbulkan ketidaknyamanan antar guru dalam lingkup sekolah tetapi disisi lain sekolah merupakan hal terpenting karena merupakan suatu alat untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski seringkali banyak terjadi perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan sekolah secara efektif.

Setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah di lingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik antara para personilnya maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif, keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Hasil pengamatan awal di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe menunjukkan bahwa iklim organisasi di sekolah tersebut kurang kondusif, hal ini

disebabkan oleh adanya konflik antar guru di sekolah tersebut. Tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru maupun guru dengan sesama guru lainnya belum optimal. Adanya jarak antara Kepala Sekolah dengan guru dan hubungan kerja antar guru kurang harmonis. Penuturan dari kepala sekolah menjelaskan bahwa:

Kurangnya kesadaran dan semangat sebagian guru untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap dan tindakannya. Setiap kali kepala sekolah tidak ada di sekolah, sebagian guru tidak melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Sebagian guru ada yang membentuk kelompok di luar hal pekerjaan, ada guru yang menyendiri. Hal tersebut dikarenakan adanya konflik pribadi antar guru maupun konflik pekerjaan.<sup>3</sup>

Letak maupun penataan sarana dan prasarana juga kurang tepat. Hal ini juga berdampak pada kinerja mengajar guru tersebut. Guru tersebut menjadi tidak betah di sekolah ditandai dengan terlambat datang ke sekolah yang juga menyebabkan terlambat untuk mengajar di kelas. Kondisi guru yang tidak kompak serta perasaan tidak nyaman atas kondisi lingkungan fisik dan psikis menandakan bahwa iklim organisasi sekolah tersedut kurang kondusif. Hal ini tentu merupakan salah satu hal yang menarik untuk diteliti, yakni bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru, sebab dari uraian peristiwa tersebut memperlihatkan bahwa iklim organisasi yang tidak kondusif membuat guru kurang maksimal dalam mengajar.

Melihat fenomena tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi yang kurang diterapkan dengan baik akan menciptakan kinerja yang

---

<sup>3</sup> Ndili, Kepala SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe, *wawancara*, Jumat 22 September 2017

kurang optimal. Kondisi yang terjadi sebagaimana diuraikan di atas, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe.*”

### **B. Batasan Masalah**

Masalah penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe
2. Kinerja kerja guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe

### **C. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimanakah iklim organisasi di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe?
2. Bagaimanakah kinerja guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui iklim organisasi di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe.

3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini berguna:

1. Memberikan kontribusi pemikiran dengan mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru
2. Sebagai bahan bacaan ilmiah yang bermanfaat bagi penulis lain untuk mengkaji lebih jauh lagi tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.
3. Menjadi rujukan bagi kepala sekolah, guru dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam memelihara iklim organisasi yang terdapat di sekolah.

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe.

#### **G. 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, dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, dengan indikator kepemimpinan, komunikasi, konformitas, dan penghargaan
2. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah merupakan kemampuan dan keahlian khusus yang dimiliki guru dalam bidang keguruan, yang meliputi kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan dalam bekerja, serta inisiatif dalam bekerja, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal berdasarkan pengalaman kecakapan serta kesungguhan diri yang dimilikinya dengan indikator rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan hubungan antar pribadi.