

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam berhasil misi indonesia, karena demi mewujudkan kualitas hidup manusia indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera. Faktor keberhasilan pendidikan salah satunya karena tenaga pengajar (guru) baik di jalur pendidikan dalam sekolah maupun luar sekolah. Peran dan fungsi guru merupakan faktor yang sangat signifikan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di indonesia, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai produktivitas kerja, penggerak kegiatan, dan penentu majunya suatu organisasi. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan subjek yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi dengan pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bentuk motivasi guru.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15, yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Berdasarkan undang-undang tersebut menyatakan bahwa peserta didik dipersiapkan untuk bekerja agar bisa menghadapi persaingan yang terjadi pada era ini. Tantangan keberhasilan peserta didik dalam mempersiapkan keahlian dalam bidangnya ditujukan kepada kemampuan guru.

Kualitas pendidikan akan terwujud apabila proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, guru yang melaksanakan proses belajar mengajar adalah yang telah melaksanakan proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran.

Pentingnya guru sebagai sumber daya manusia khususnya dalam dunia pendidikan sampai saat ini masih tidak terlepas dari permasalahan pokok dalam menjalankan tugasnya, bahwa saat ini nilai motivasi guru relatif masih rendah. Berdasarkan observasi terdahulu yang dilakukan peneliti pada tanggal 18 Oktober 2017 yaitu dengan melakukan wawancara kepada kepala sekolah dan guru SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2. Bahwa di SMK Aqua Vitae dan SMK Bandung Selatan 2 memiliki beberapa guru GTY (Guru Tetap Yayasan) serta GTT (Guru Tidak Tetap) tidak terdapat guru PNS. Diperoleh kesimpulan dari wawancara tersebut bahwa pada umumnya faktor iklim organisasi dan motivasi belum optimal di dua sekolah tersebut. Belum optimalnya motivasi kerja tercermin dari data kehadiran guru sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Guru**  
**SMK Aqua Vitae Bandung**  
**Tahun 2015-2017**

Tahun	Sesuai Aturan (%)	Ketidak Hadiran (%)	Tidak Sesuai Aturan (%)	Cepat Pulang (%)
2015	95	1,8	1,2	2
2016	95,5	1,5	1,5	1,5
2017	94	1,7	2,3	2

*Sumber : Arsip Tata Usaha SMK Aqua Vitae Bandung (data dokumentasi)*

Berdasarkan hasil pengamatan data dokumentasi selama 3 tahun yang dapat menggambarkan motivasi guru di SMK Aqua Vitae Bandung yaitu terdapat 95% pada tahun 2015 guru yang masuk sesuai aturan sudah mendekati 100% yang menunjukkan guru tersebut motivasinya bagus , pada tahun 2016 terdapat 95,5% guru yang masuk sesuai aturan terdapat peningkatan mendekati 100% yang menunjukkan guru tersebut motivasinya bagus , dan pada tahun 2017 terdapat 94% guru yang masuk sesuai aturan adanya penurunan motivasi guru yang seharusnya mendekati 100% untuk motivasi guru tersebut bagus. Begitupun juga pada guru yang tidak sesuai aturan pada tahun 2015-2017, seperti pada tahun 2017 sebesar 2,3% guru

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

yang tidak sesuai aturan lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa guru yang masuk sesuai aturan mengalami penurunan pada tahun 2017 dan begitupun guru yang masuk tidak sesuai aturan mengalami peningkatan yang lebih pada tahun 2017 pula. Dengan data tersebut bahwa adanya persoalan pada sekolah tersebut yang mengakibatkan motivasi guru menurun.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kehadiran Guru**  
**SMK Bandung Selatan 2 Tahun**  
**2015-2017**

Tahun	Sesuai aturan (%)	Ketidakhadiran (%)	Tidak sesuai aturan (%)	Cepat Pulang (%)
2015	95	1,8	2	1,2
2016	95,8	1,7	2	0,5
2017	93,5	2,5	2,5	1,5

*Sumber : Arsip Tata Usaha SMK Bandung Selatan 2(data dokumentasi)*

Berdasarkan hasil pengamatan data dokumentasi selama 3 tahun yang dapat menggambarkan motivasi guru di SMK Bandung Selatan 2 yaitu terdapat 95% pada tahun 2015 guru yang masuk sesuai aturan sudah mendekati 100% yang menunjukkan guru tersebut motivasinya bagus , pada tahun 2016 terdapat 95,8% guru yang masuk sesuai aturan terdapat peningkatan mendekati 100% yang menunjukkan guru tersebut motivasinya bagus , dan pada tahun 2017 terdapat 93,5% guru yang masuk sesuai aturan adanya penurunan motivasi guru yang seharusnya mendekati 100% untuk motivasi guru tersebut bagus. Begitupun juga pada tahun yang tidak sesuai aturan pada tahun 2015-2017, seperti pada tahun 2017 sebesar 2,5% guru yang tidak sesuai aturan lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa guru yang masuk sesuai aturan mengalami penurunan pada tahun 2017 dan begitupun guru yang masuk tidak sesuai aturan mengalami peningkatan yang lebih pada tahun 2017 pula. Dengan data

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

tersebut bahwa adanya persoalan pada sekolah tersebut yang mengakibatkan motivasi guru menurun.

Dari kedua data tabel di atas dapat dibandingkan bahwa sekolah yang paling rendah seorang guru masuk sesuai aturan yaitu SMK Bandung Selatan 2 sebesar 93,5% dan dapat menginformasikan bahwa faktor guru yang masuk tidak sesuai aturan merupakan salah satu faktor yang menunjukkan guru tersebut kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah di bebankan kepadanya, karena kehadiran guru merupakan salah satu faktor yang mencerminkan motivasi guru.

Selain itu dapat dilihat juga keadaan objektif di sekolah, peneliti melihat masih ada beberapa guru yang belum tepat waktu saat masuk kelas, ini membuktikan bahwa motivasi di SMK Aqua Vitae dan SMK Bandung Selatan 2 masih belum optimal. Selain itu, sebageaian besar guru di SMK Aqua Vitae dan SMK Bandung Selatan 2 masih banyak yang tidak jarang guru yang mengajar tanpa membuat serta menyiapkan RPP terlebih dahulu. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data guru di SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2 dari tahun pelajaran 2015/2016 hingga 2017/2018.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru**

Tahun	Kategori Penilaian	Penilaian Kinerja Guru	
		Jumlah Guru	Persentase (%)
2015- 2016	Amat Baik	2 orang	9
	Baik	9 orang	41
	Cukup	11 orang	50
Jumlah		22 orang	100
2016-2017	Amat Baik	2 orang	10
	Baik	7 orang	31
	Cukup	13 orang	59
Jumlah		22 orang	100

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

2017-2018	Amat Baik	2 orang	9
	Baik	6 orang	28
	Cukup	14 orang	63
Jumlah		22 orang	100

*Sumber : Data dokumentasi SMK Aqua Vitae Bandung (data dokumentasi)*

Berdasarkan pada kriteria penilaian kinerja guru dan hasil pra penelitian yang dilakukan. Tabel tersebut menginformasikan bahwa di SMK Aqua Vitae pada tahun 2015-2016 guru yang termasuk kategori “Amat Baik” sebesar 9% “Baik” 41% dan Cukup “11%, pada tahun 2016-2017 guru yang termasuk kategori “Amat Baik” sebesar 10% “Baik” 31% dan Cukup “28%, dan terakhir pada tahun 2017-2018 guru yang termasuk kategori “Amat Baik” sebesar 10% “Baik” 31% dan Cukup “28%.

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Penilai Kinerja Guru**

Tahun	Kategori Penilaian	Penilaian Kinerja Guru	
		Jumlah Guru	Persentase (%)
2015- 2016	Amat Baik	1 orang	2
	Baik	24 orang	41
	Cukup	33 orang	57
Jumlah		58 orang	100
2016-2017	Amat Baik	1 orang	2
	Baik	20 orang	40
	Cukup	29 orang	58
Jumlah		50 orang	100
2017-2018	Amat Baik	1 orang	3
	Baik	18orang	37
	Cukup	29orang	60
Jumlah		48 orang	100

*Sumber : SMK Bandung Selatan 2 (data sudah di olah)*

Berdasarkan pada kriteria penilaian kinerja guru dan hasil pra penelitian yang dilakukan. Tabel tersebut menginformasikan bahwa di SMK

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

Aqua Vitae pada tahun 2015-2016 guru yang termasuk kategori “Amat Baik” sebesar 2% “Baik” 41% dan Cukup “57%, pada tahun 2016-2017 guru yang termasuk kategori “Amat Baik” sebesar 2% “Baik” 40% dan Cukup “58%, dan terakhir pada tahun 2017-2018 guru yang termasuk kategori “Amat Baik” sebesar 3% “Baik” 37% dan Cukup “60%.

Dari kedua data tabel di atas dapat dibandingkan bahwa sekolah yang paling rendah tingkat penilaian kinerja guru yaitu SMK Bandung Selatan 2 dibandingkan dengan SMK Aqua Vitae Bandung. Iklim organisasi di sekolah tersebut belum kondusif. Penilaian kinerja guru SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2 masih rendah. Disebabkan oleh masih banyak guru-guru yang datang kesekolah hanya untuk mengajar saja tidak ada aktifitas lain untuk bersosialisasi dengan guru-guru lainnya mengenai pekerjaan atau kepentingan sekolah.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa guru menunjukkan, sikap kurangnya motivasi saat bekerja atau mengajar. Motivasi setiap orang berbeda-beda. Pada tabel di atas terlihat bahwa masih rendahnya motivasi guru di SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2 terlihat dari data jumlah kehadiran guru. Masih adanya guru yang terlambat masuk, cepat pulang dan tidak masuk karna alpa (tanpa keterangan) dan penilai kinerja guru dalam kategori amat baik masih kurang. Berkaitan dengan itu, sudah selayaknya diteliti faktor-faktor yang dapat membangkitkan motivasi guru. Dengan demikian, motivasi adalah salah satu aspek kajian penting dalam bekerja

Pentingnya meningkatkan motivasi guru dalam hal ini khususnya motivasi guru di SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2 yaitu motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan guru dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya dalam mencapai tujuan kerja dan pembelajaran bagi siswa. Apabila hal tersebut tidak cepat di atasi, maka akan berakibat pada tujuan sekolah dan pembelajaran yang tidak tercapai.

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK  
BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah belum optimalnya motivasi guru di SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan merasa bahwa pekerjaannya merupakan kegiatan yang menyenangkan sehingga akan berpotensi untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja dan mengajar.

Menurut Malayu P Hasibuan (2008, hlm. 95) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya menciptakan kepuasan dan tujuan. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi guru diantaranya adalah iklim organisasi. Dalam *Journal Public Relations Management* Menurut Toulson dan Smith (1994), iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Selain Iklim Organisasi Sekolah yang dapat mempengaruhi motivasi guru yaitu Menurut Helleriegel dan Slocum sebagaimana dikutip Sujak (1990, hlm. 249) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi (1) perbedaan karakteristik individu, (2) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi.

Jika iklim organisasi sekolah tersebut meningkat akan secara otomatis motivasi pun akan meningkat, dan sebaliknya. Salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan motivasi mengajar guru di sekolah yaitu dengan iklim organisasi seperti yang dikemukakan oleh Stringer (Wirawan, 2007, hlm. 130) Mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menenukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga ,mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Sesuai dengan peneliti yang telah melihat kondisi di sekolah dan melakukan wawancara dengan kepala sekolah SMK Aqua Vitae Bandung

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

dan SMK Bandung Selatan 2 memperoleh informasi bahwa motivasi guru masih rendah. Dengan karakteristik individu dan karakteristik lingkungan kerja yang mempengaruhi rendahnya motivasi guru, masih banyak guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu, atau hanya untuk mengajar saja tidak bersosialisasi dengan lingkungan sekolah dikarenakan mempunyai rasa tidak nyaman dengan lingkungan tersebut.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dilakukan diatas, maka untuk memperjelas dan mempermudah permohonan mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka penulis konferhensi terkait hubungan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi guru dasar ini peneliti memberi judul “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung (Studi Pada SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2)”.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kekondusifan iklim organisasi sekolah SMK bidang keahlian bisnis dan manajemen di Kota Bandung (Studi Pada SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2)?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi guru SMK bidang keahlian bisnis dan manajemen di Kota Bandung (Studi Pada SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2)?
3. Adakah pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi guru SMK bidang keahlian bisnis dan manajemen di Kota Bandung (Studi Pada SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2)?
4. Bagaimana perbedaan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi guru SMK Aqua Vitae dan SMK Bandung Selatan 2?

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK  
BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum peneliti ini adalah untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yaitu iklim organisasi sekolah terhadap motivasi guru di SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kekondusifan iklim organisasi sekolah SMK bidang keahlian bisnis dan manajemen di Kota Bandung (Studi Pada SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2).
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi guru di SMK bidang keahlian bisnis dan manajemen di Kota Bandung (Studi SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2).
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi guru SMK bidang keahlian bisnis dan manajemen di Kota Bandung (Studi SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2).
4. Untuk mengetahui adakah perbedaan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi guru SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau sumbangan ilmu bagi dunia pendidikan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi sekolah dan motivasi guru di SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2.
2. Manfaat Praktis

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak SMK Aqua Vitae Bandung dan SMK Bandung Selatan 2 sebagai bahan masukan untuk digunakan dalam menata organisasi sekolah di kemudian hari.

**Febia Putri Kurniawati, 2018**

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI GURU SMK  
BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)