

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu usaha dan cara untuk mencapai kesuksesan setiap manusia. Pendidikan yang berkualitas akan menjadikan manusia-manusia yang berkualitas pula. Proses pendidikan yang berkualitas itu tentu karna adanya faktor-faktor yang harus terpenuhi sehingga pendidikan tersebut bisa disebut pendidikan yang berkualitas.

Sekolah merupakan sebuah organisasi pendidikan yang di dalamnya terdapat proses belajar dan pembelajaran yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan di suatu negara. Sebagai suatu organisasi, dalam sekolah juga terdapat kerja sama yang harus dilakukan oleh sekelompok orang atau anggota organisasi (kepala sekolah, guru, pegawai dan siswa) yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai salah satu anggota yang ada didalam organisasi sekolah, tenaga pendidik/guru memiliki peran yang penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi sekolah atau kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan,

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila keberadaan tenaga kerja pada suatu organisasi diimbangi dengan kinerjanya yang baik. Sayangnya kinerja seorang guru saat ini masih banyak yang memiliki kinerja yang rendah.

Mulyasa H. (2013, hlm. 27) Menyatakan bahwa Kinerja guru berkaitan dengan efektifitas pembelajaran yang mencakup berbagai aspek, baik berkaitan dengan *input* proses, maupun *output*-nya.

Seperti dijelaskan menurut ahli diatas, kinerja seorang guru menentukan bagaimana *output* dari pembelajaran, keberhasilan kegiatan belajar pembelajaran di sekolah. Dengan tujuan sekolah yang merupakan usaha agar mencapai sumber daya yang diharapkan dengan melibatkan sumber daya manusia lain yaitu seorang guru, maka diharapkan kinerja dari seorang guru sudah baik, ini demi mencapai dari tujuan pendidikan itu sendiri. Pendidik

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Muslimin 1 Kota Bandung

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

merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya keberhasilan proses belajar maka kinerja pendidik merupakan hal penting yang harus diperhatikan setiap sekolah.

Mangkunegara (2007, hlm. 67) menyebutkan kinerja atau prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian ini, umumnya kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung masih rendah. Rendahnya kinerja guru tercermin dari proses pembelajaran yang dilaksanakan belum sesuai dengan harapan. Proses pembelajaran yang dilakukan belum sesuai dengan apa yang seharusnya guru lakukan ketika melakukan proses pembelajaran. Hal ini didukung oleh pendapat Annisa, jurusan administrasi perkantoran semester 5 SMK Musllimin 1 yang mengeluhkan bahwa proses pembelajaran masih belum maksimal, banyak siswa yang masih belum paham mengenai pelajaran tersebut ketika guru menjelaskan, dan masih ada guru yang terlambat masuk pada saat bel sudah berbunyi sehingga menghambat proses pembelajaran, serta guru yang sering tidak masuk kelas dan hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa adanya penjelasan terlebih dahulu.

Hal lain yang peneliti temukan adalah, tidak semua guru mengajar sesuai dengan bidang ilmunya. Sebagai contoh, ada guru yang lulusan dari jurusan psikologi, tetapi mengajar mata pelajaran ekonomi. Hal tersebut diindikasikan sebagai salahsatu penyebab rendahnya kinerja guru yang berdampak kepada outputnya yaitu siswa.

Beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru diantaranya yaitu dapat tercermin dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). diadakan PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang di dalamnya terdapat penilaian pada aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. PKG ini digunakan untuk mendapatkan angka kredit dan sertifikasi bagi guru. PKG dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu: pada awal tahun ajaran (penilain formatif) dan akhir tahun ajaran (penilaian

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung

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

sumatif). Penilaian ini dijadikan evaluasi pada organisasi agar dapat diketahui hambatan yang ada dalam pelaksanaan kerja dan dasar untuk melakukan pengembangan organisasi. Penilaian kinerja yang buruk akan membawa dampak yang merugikan bagi organisasi. Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan pada akhir tahun pembelajaran yang bertujuan untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan lainnya, serta untuk menghitung angka kredit guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang selanjutnya diharapkan dapat mewujudkan guru yang profesional dalam layanan profesi guru yang bermutu.

Oleh karena itu, penilaian harus dilakukan secara obyektif. Namun, yang masih terjadi di lapangan adalah penilaian cenderung hanya memenuhi formalitas demi mengejar predikat sebagai guru dan sekolah yang baik di mata masyarakat.

Berikut penulis tampilkan hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Bandung dan SMK Musllimin 1 Bandung:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Bandung
2014-2016

Tahun	Nilai	Kategori	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru		Total Guru
				Jumlah Guru	Presentase (%)	
2013-2014	90-100	Amat Baik	5	13	20,84	24
	80-89	Baik	8		33,33	
	70-79	Cukup	8	11	33,33	
	60-69	Buruk	3		12,5	
	< 59	Sangat Buruk	0		0	
2014-2015	90-100	Amat Baik	5	14	22,72	22
	80-89	Baik	9		40,91	
	70-79	Cukup	5	8	22,73	
	60-69	Buruk	3		13,64	
	< 59	Sangat Buruk	0		0	
2015-2016	90-100	Amat Baik	5	14	23,81	21
	80-89	Baik	9		42,86	
	70-79	Cukup	5	7	23,81	
	60-69	Kurang	2		9,52	
	< 59	Sangat Buruk	0		0	

Sumber: Bidang Tata Usaha SMK Muhammadiyah 1 Bandung (Data telah diolah)

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa masih ada guru yang mendapatkan penilaian kinerja dibawah standar, yaitu cukup dan kurang setiap tahunnya. Seperti periode tahun ajaran 2013/2014 jumlah guru yang masih dibawah standar penilaian kinerjanya ada presentasenya 45,83% dari 100% yang berarti masih setengah dari jumlah guru ditahun tersebut yang masih dibawah rata-rata, dan di tahun ajaran 2014/2015 menurun jumlah guru yang berada dibawah standar penilaiannya yang presentasenya yaitu 36,37%, ini berarti

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Muslimin 1 Kota Bandung

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

jumlah guru yang mendapatkan penilaian dibawah rata-rata sudah berkurang. Selanjutnya pada periode 2015/2016 jumlah guru yang masih dibawah rata-rata presentasinya menjadi 33,34%, ini berarti pada tahun ini masih ada kinerja guru yang penilaiannya dibawah rata-rata, jumlah guru yang masih mendapatkan penilaian dibawah rata-rata ini membuktikan bahwa masih ada masalah dalam kinerja guru di SMK Muhammadiyah, kemudian hal ini yang melatar belakangi penelitian dilakukan di SMK Muhammadiyah.

Selanjutnya dibawah ini data dari penilaian kinerja guru di SMK Musllimin 1 Bandung.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Musllimin 1 Bandung
2014-2016

Tahun	Nilai	Kategori	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru		Total Guru
				Jumlah Guru	Presentase	
2013-2014	90-100	Amat Baik	2	7	12,5	16
	80-89	Baik	5		31,25	
	70-79	Cukup	6	9	37,5	
	60-69	Buruk	3		18,75	
	< 59	Sangat Buruk	0		0	
2014-2015	90-100	Amat Baik	2	7	16,67	12
	80-89	Baik	5		41,67	
	70-79	Cukup	3	5	25	
	60-69	Buruk	2		16,66	
	< 59	Sangat Buruk	0		0	
2015-2016	90-100	Amat Baik	2	7	18,19	11
	80-89	Baik	5		45,45	
	70-79	Cukup	3	4	27,28	
	60-69	Kurang	1		9,08	
	< 59	Sangat Buruk	0		0	

Sumber: Bidang Tata Usaha SMK Musllimin 1 Bandung (Data telah diolah)

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung

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

Dari data diatas yang didapatkan dari SMK Musllimin 1 kota Bandung, sama seperti di SMK Muhammadiyah 1 Bandung dapat dilihat bahwa masih ada beberapa guru yang mendapatkan penilaian kinerja dibawah standar, yaitu cukup dan kurang. Seperti periode tahun ajaran 2013/2014 jumlah guru yang masih dibawah standar penilaian kinerjanya presentasenya 56,25% ini berarti lebih dari setengah dari jumlah guru ditahun tersebut yang masih dibawah rata-rata, selanjutnya di tahun ajaran 2014/2015 menurun jumlah guru yang berada dibawah standar penilaiannya yang presentasenya yaitu 41,67%, jumlah tersebut berkurang yang artinya ada perbaikan yang dilakukan oleh guru itu sendiri atau sekolah yang memperbaiki kualitas kinerja guru. Selanjutnya di periode 2015/2016 jumlah guru yang masih dibawah rata-rata presentasenya 36,36%, ini berarti jumlah guru yang mendapatkan penilaian dibawah rata-rata semakin berkurang setiap tahunnya. Tetapi masih ada masalah yaitu masih adanya guru yang mendapatkan penilaian kinerja dibawah nilai rata-rata sama seperti SMK Muhammadiyah 1 Bandung masih ada kinerja guru yang dibawah rata-rata setiap tahunnya, bahkan cenderung sedikit peningkatannya.

Data lain yang Penulis dapatkan ialah data mengenai *turn over* guru di SMK Muhammadiyah 1 Bandung dan SMK Musllimin 1 Bandung 3 tahun terakhir, dibawah ini:

Tabel 1.3
Data *Turn over* Guru SMK Muhammadiyah 1 Bandung
Tahun 2014, 2015 dan 2016

Jumlah Guru (2013/2014)			Jumlah Guru (2014/2015)			Jumlah Guru (2015/2016)		
L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
12	12	24	10	12	22	9	12	21

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Muhammadiyah 1 Bandung

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah guru yang mengajar setiap tahunnya ini cenderung mengalami penurunan, di periode ajar 2013/2014 jumlah guru tetap di SMK Muhammadiyah berjumlah 24 guru, ditahun selanjutnya periode 2014/2015 mengalami penurunan menjadi 22 guru,

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung

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

kemudian ditahun 2015/2016 selanjutnya mengalami penurunan kembali menjadi 21 guru.

Tabel 1.4
Data Turn over Guru SMK Musllimin 1 Bandung
Tahun 2014, 2015 dan 2016

Jumlah Guru (2013/2014)			Jumlah Guru (2014/2015)			Jumlah Guru (2015/2016)		
L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
7	9	16	5	7	12	2	9	11

Sumber: Bagian Tata Usaha SMKN Musllimin 1 Bandung

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah guru yang mengajar setiap tahunnya ini cenderung mengalami penurunan jumlah guru, di periode ajar 2013/2014 jumlah guru tetap yayasan di SMK Musllimin berjumlah 16 guru, ditahun selanjutnya periode 2014/2015 mengalami penurunan menjadi 12 guru, kemudian ditahun 2015/2016 selanjutnya mengalami penurunan kembali menjadi 11 guru.

Dari kedua data diatas untuk SMK Muhammadiyah dapat diketahui bahwa setiap tahun guru yang mengajar di sekolah tersebut mengalami pengurangan jumlah guru, dan ditahun 2013/2014-2014/2015 jumlah guru mengalami penurunan adalah 2 orang yang presentasenya adalah 1,10% sedangkan ditahun selanjutnya 2014/2015-2015/2016 jumlah guru yang berkurang adalah 1 orang yang presentasenya yaitu 1,047%, ini berarti jumlah presentase yang paling tinggi adalah tahun 2013/2014-2014/2015 yang presentasenya adalah 1,10%, menurut wawancara dengan seorang dibagian tata usaha, penurunan ini disebabkan karena guru tersebut mengajar di dua sekolah dan lebih memilih untuk pindah mengajar disekolah lain sehingga jumlah guru berkurang.

Selain itu di SMK Musllimin 1 sangat terlihat jumlah guru yang harus di perhatikan yaitu masalah di tahun 2015/2016 yang saat ini hanya ada 11 guru yang mengajar disekolah tersebut, hal ini sangat disayangkan, karena jumlah

penurunan yang drastis ini di perkirakan bahwa Komitmen organisasi guru di sekolah tersebut rendah. Dari data *turn over* di atas dapat terlihat adanya perbedaan jumlah guru di setiap tahunnya. Di tahun 2013/2014-2014/2015 jumlah guru yang mengalami penurunan yaitu 4 orang guru yang persentasenya 1,34% lalu ditahun selanjutnya 2014/2015-2015/2016 mengalami pengurangan satu orang guru yang persentasenya adalah 1,10%. Ini berarti persentase yang paling tinggi adalah di tahun 2013/2014-2014/2015 yang persentasenya 1,34%. Saat ini yang harus diperhatikan adalah jumlah guru yang berkurang setiap tahunnya karena setiap tahun semakin berkurang dan saat ini 11 guru, hal ini bisa dikarenakan beberapa faktor, hal seperti ini bisa menyebabkan guru yang seharusnya hanya mengajar satu mata pelajaran menjadi mengajar di dua mata pelajaran dikarenakan kurangnya jumlah personil tersebut.

Perbedaan jumlah guru setiap tahun disebabkan oleh guru yang berhenti mengajar dan guru yang pindah bekerja ke tempat lain bahkan guru yang tidak betah mengajar di SMK Muhammadiyah 1 Bandung dan SMK Musllimin 1 Bandung. Seperti wawancara yang dilakukan penulis kepada seorang guru SMK Musllimin 1 Bandung mengaku ingin segera pindah mengajar mengajar dari SMK Musllimin 1 Bandung, karena kurangnya perhatian dari pihak yayasan terhadap sekolah, terlihat dari dipindahkan sekolah ke Universitas Kebangsaan, dan makin berkurangnya minat para calon peserta didik untuk bersekolah di SMK Musllimin 1, dilihat dari semakin berkurangnya jumlah kelas dari tahun ke tahun.

Kinerja yang dimiliki seorang tidak akan tumbuh begitu saja, namun terdapat faktor yang mempengaruhi suatu kinerja, ataupun faktor yang dipersiapkan untuk mendukung peningkatan kinerja guru.

Seperti yang dikatakan Sunarsih, Kusmintardjo dan Benty (2006:162), “Dengan iklim organisasi yang mendukung tercapainya lingkungan kerja yang menyenangkan pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil kerja akan semakin meningkat”.

Sesuai pernyataan diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang akan meningkatkan kinerja seorang anggota organisasi adalah iklim yang

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung

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

kondusif, bahwa semakin tinggi tingkat kondusifitas suatu iklim organisasi semakin meningkat pula kinerja anggota organisasi. Selain iklim sekolah pendapat lain yang menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi salah satunya yaitu Didukung oleh pendapat Kaswan (2012, hlm. 294), ia menyatakan bahwa:

Ringkasan penelitian dari dulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara Komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat kemangkiran yang rendah

Dari pernyataan diatas jelas bahwa adanya hubungan yang positif ketika Komitmen organisasi seseorang itu tinggi maka apa yang diharapkan organisasi atau hasil dari organisasi yang salah satunya yaitu kinerja akan tinggi, yang artinya tujuan organisasi itu akan optimal.

Kinerja seorang pendidik dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai organisasi tercapai dengan maksimal. Demikian pula halnya yang terjadi di SMK Muhammadiyah 1, dan SMK Musllimin 1 Bandung, yang kinerja gurunya belum optimal. Karena banyaknya guru honorer yang menjadi tenaga pendidik di SMK sehingga masih kurangnya atau rendahnya tingkat kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung. Selain karena lebih banyak guru honorer disekolah tersebut, lulusan dan mata pelajaran yang diampu guru tersebut juga bukan dibidangnya, sehingga kegiatan pembelajaran disekolah tersebut belum maksimal.

Berdasarkan keterangan-keterangan diatas, dan data-data yang peneliti dapatkan di sekolah tersebut, maka diindikasikan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Bandung dan SMK Musllimin 1 Bandung masih rendah yang dibuktikan dengan data yang ada dan keluhan peserta didik yang berkaitan dengan kinerja guru. Sehingga perlu di teliti mengapa tingkat kinerja kerja guru tetap yayaan di dua SMK tersebut masih rendah, dan dicari mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kinerja guru masih rendah.

Faktor iklim organisasi dan Komitmen organisasi merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK. Dilihat dari pengamatan peneliti kinerja guru di SMK 1 Muhammadiyah dan SMK Musllimin 1 Bandung belum maksimal. Definisi mengenai kinerja tersebut di dukung oleh Moehariono (2012, hlm. 96) yaitu:

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dilihat dari definisi tersebut, banyak ahli yang menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, salah satunya menurut Menurut Robbins P. S (2006, hlm. 49) faktor yang memengaruhi kinerja adalah: Iklim Organisasi (*Organizational Climate*) , Kepemimpinan (*Leadership*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) , Kemampuan kerja (*Work Ability*), Inisiatif (*Inisiativ*).

Selain itu Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 74), menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah *personal factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan *Komitmen organisasi* individu, yang kedua adalah *leadership factor* yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*, selanjutnya adalah *team factors* yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, selanjutnya yaitu *system factor* yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi dan yang terakhir adalah *contextual/situasional factors* yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari banyak faktor yang disebutkan tersebut peneliti melakukan fokus penelitian kinerja tersebut di dua faktor yang memengaruhi kinerja, karena sehubungan dengan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan serta berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan merujuk pada data empirik yang telah ada, maka dua faktor yang menjadi fokus penelitian yaitu iklim organisasi sekolah dan Komitmen organisasi . Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul:

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung

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

“Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen Di Kota Bandung (Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung)

Mengingat peran guru sangat penting dalam pembelajaran, sehingga apabila tidak diperbaiki maka akan berdampak pada siswa/I yang menerima pembelajaran serta kualitas pembelajaran di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Bandung.

Berdasarkan latar belakang diatas, kajian utama dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kondusifitas iklim organisasi sekolah di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat Komitmen organisasi di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung?
4. Adakah pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung?
5. Adakah Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung?
6. Adakah pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung?
7. Bagaimana perbandingan pengaruh iklim organisasi sekolah dan Komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini secara umum dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai kinerja guru, yang kemudian difokuskan kepada organisasi sekolah yaitu pada iklim organisasi sekolah dan Komitmen organisasi anggota organisasi sekolah. Analisis

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung

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

tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran tingkat kodusifitas iklim organisasi sekolah di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung
2. Gambaran tingkat Komitmen organisasi di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung?
4. Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung
5. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung
6. Pengaruh iklim organisasi sekolah dan Komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung
7. Perbandingan pengaruh iklim organisasi sekolah dan Komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhamadiyah 1 dan SMK Musllimin 1 Kota Bandung

1.4 Kegunaan penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, Dilihat dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini, ada dua macam kegunaan dari penelitian ini, antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan teoritis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi yang didalam kasus ini adalah perilaku guru mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh iklim organisasi sekolah dan Komitmen organisasi .
2. Kegunaan praktisnya antara lain hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan dijadikan bahan

informasi dan evaluasi bagi pihak SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Muslimin 1 Kota Bandung serta menjadi bahan informasi dan kegunaan bagi SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Muslimin 1 Kota Bandung.

Debby Kania Bustami, 2018

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG: Studi Pada SMK Muhammadiyah 1 dan SMK Muslimin 1 Kota Bandung

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