

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya beberapa manusia yang memiliki aktivitas masing-masing untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun tujuan bersama secara organisasi. Hal ini sependapat dengan Stephen P. Robbins (Wirawan, 2007: 3) mengemukakan bahwa “organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan bersama” (*common goal or a set of goals*). Setiap organisasi memiliki perilaku yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Perbedaan perilaku ini dilihat dari perilaku anggota organisasi yang ada di dalam organisasi tersebut. Perilaku anggota organisasi merupakan wujud dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dalam organisasi. Misalkan seorang guru setiap pagi selalu tiba di sekolah tiga puluh menit sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Guru ini merasa termotivasi dan senang berada di sekolahnya karena salah satu faktor yaitu lingkungan secara fisik atau ruang kerjanya sangat baik dan sangat memadai untuk aktivitas seorang guru, maka pada hari berikutnya perilaku guru ini untuk datang lebih awal ke sekolah selalu diulang bahkan pada hari-hari seterusnya. Hal ini yang menunjukkan bahwa perilaku anggota organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan di dalam organisasi.

Setiap manusia yang berada di lingkungan organisasi memiliki perilaku yang berbeda dengan anggota organisasi lainnya. Perilaku setiap anggota organisasi dapat dirasakan dan dipersepsikan oleh anggota lain yang berada dalam satu organisasi. Perilaku dapat dipersepsikan sebagai suatu hal yang positif jika

perilaku itu tidak merugikan orang lain melainkan dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Persepsi seseorang terhadap organisasi tidak hanya sebatas persepsinya kepada perilaku individu saja, melainkan persepsinya terhadap faktor-faktor lain seperti keadaan ruang kerja atau hubungan antara sesama anggota organisasi maupun hubungan antara atasan dan bawahan. Persepsi ini selanjutnya disebut sebagai iklim organisasi. Menurut Wirawan (2007: 122) mengungkapkan bahwa :

Iklm organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalkan pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.”

Dengan demikian, iklim organisasi atau persepsi mengenai lingkungan internal organisasi tidak hanya dapat dirasakan oleh anggota tetap organisasi saja, akan tetapi iklim organisasi ini dapat dirasakan oleh orang-orang yang selalu berhubungan secara permanen atau tetap terhadap organisasi. Dalam dunia pendidikan khususnya di lingkungan sekolah, orang-orang yang berhubungan secara tetap terhadap sekolah salah satu contohnya yaitu komite sekolah.

Iklm di dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, memahami iklim organisasi oleh setiap anggota organisasi sangat penting. Di dalam lingkungan sekolah iklim organisasi dapat dirasakan oleh kepala sekolah, guru, staff tata usaha dan masyarakat sekolah lainnya. Pemahaman mengenai iklim organisasi oleh guru diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi guru tersebut ketika berada di sekolah. Sehingga hal ini akan memotivasi guru untuk

meningkatkan kualitas dalam mengajarnya dan selanjutnya akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik.

Iklm organisasi merupakan fasilitas bagi orang-orang yang ada di dalam organisasi untuk melakukan pengenalan terhadap lingkungan organisasi, baik pengenalan terhadap sesama rekan kerja maupun pengenalan terhadap lingkungan kerjanya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa iklim organisasi ini akan mempengaruhi perilaku organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wirawan (2007: 125) yang menyatakan bahwa :

persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasinya akan mempengaruhi perilaku organisasi diantaranya motivasi kerja, keterlibatan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja, sikap kerja, moril karyawan dan perilaku konflik.

Pada penelitian ini peneliti mencoba mengkaji iklim organisasi sekolah pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja boleh dikatakan sebagai wujud dari adanya iklim organisasi yang terbentuk di dalamnya. Perasaan puas atau tidak puas seseorang berada di dalam organisasi ditentukan oleh dimensi-dimensi yang terdapat pada iklim organisasi itu seperti lingkungan fisik maupun lingkungan sosialnya. Karena adanya keterkaitan antara iklim organisasi yang ada di dalam organisasi terhadap kepuasan kerja orang-orang di dalamnya, maka sangatlah penting setiap organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang sebaik mungkin agar tercipta suasana yang nyaman dan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Sjafrri Mangkuprawira (2006: 116) dalam artikelnya yang berjudul “merancang

lingkungan kerja” strategi untuk merancang lingkungan kerja dalam memenuhi tujuan organisasi yaitu tercapainya mutu dan produktivitas tinggi”.

Dampak dari kepuasan kerja dapat menjadi hal yang positif bahkan negatif. Jika kondisi atau kualitas di dalam suatu organisasi rendah atau rusak, maka akan menciptakan rendahnya kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja ini akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi seperti melemahnya kinerja pegawai dan bahkan mengakibatkan pemberhentian pegawai. Sebaliknya, iklim organisasi yang baik sangat diharapkan oleh setiap organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Organisasi sekolah merupakan salah satu organisasi yang di dalamnya terdapat iklim organisasi. Iklim di sekolah dapat dipersepsikan dan dirasakan oleh orang-orang yang ada di lingkungan sekolah tersebut, baik persepsi antara kepala sekolah terhadap guru, guru terhadap murid, guru terhadap guru lainnya dan persepsi antara guru dengan lingkungan mengajarnya (kelas). Iklim di lingkungan sekolah diciptakan oleh kondisi sekolah itu sendiri. Hubungan antara pegawai dengan atasan akan menciptakan persepsi bagi pegawai itu dan atasan. Seorang pegawai akan merasakan nyaman ketika hubungan kerja yang terjalin terasa harmonis dengan atasannya. Begitu juga antara pegawai lainnya. Media pembelajaran disekolah merupakan faktor yang dapat menciptakan kepuasan bagi seorang guru ketika mengajar. Apabila seorang guru sedang mengajar, kemudian media pembelajaran yang digunakannya tidak mencukupi atau tidak dapat mendukung untuk penyampaian materi, maka guru itu akan merasa tidak puas dengan media pembelajaran yang tersedia disekolah. Selain itu, kepuasan seorang

guru di sekolah juga dapat diukur dengan nilai-nilai yang dimiliki guru itu terhadap kesesuaiannya dengan norma atau aturan yang ada di sekolah itu. Seorang guru merasa tidak keberatan ketika guru tersebut harus tiba di sekolah jauh sebelum proses pembelajaran dimulai. Maka nilai-nilai yang dimiliki oleh guru itu sesuai dengan aturan yang terdapat di sekolah itu. Hal ini yang dapat menciptakan kesesuaian antara sistem manajemen di sekolah itu terhadap kepuasan kerja guru tersebut.

Banyak kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selamanya dapat memuaskan kebutuhan setiap pegawai yang kerja. Tidak hanya di lingkungan organisasi perusahaan saja, ketidakpuasan pegawai dapat dirasakan juga di lembaga-lembaga non perusahaan seperti lembaga yang menyelenggarakan pendidikan. Dalam dunia pendidikan ketidakpuasan pegawai diharapkan tidak terjadi. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka sekolah diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi guru. Karena dengan adanya kepuasan kerja bagi guru diharapkan guru termotivasi untuk meningkatkan kualitas dalam mengajarnya. Menurut Stephen P. Robins (2003: 105) ketidakpuasan seorang karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara, antara lain :

- Keluar (*exit*) : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup mencari suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- Suara (*voice*) : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- Kesetiaan (*loyalty*) : pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.

- Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Setiap organisasi sebaiknya melakukan pengukuran atau penilaian kepada setiap pegawainya mengenai tingkat kepuasan kerja. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja. Pengukuran ini dapat dilakukan dalam kegiatan penelitian dengan menyebarkan kuisisioner berupa pertanyaan yang bertujuan untuk mengetahui reaksi setiap pegawai terhadap pekerjaannya. Selain itu, dengan metode pertanyaan langsung yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawainya secara tatap muka, mampu menjawab mengenai gambaran tentang kepuasan kerja pegawai.

SMK Negeri 3 Cimahi merupakan salah satu organisasi pendidikan yang berperan dalam menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas. Dalam hal ini SMK Negeri 3 Cimahi menjadi objek penelitian. Dalam usahanya menciptakan kualitas pendidikan yang tinggi tentunya Guru menjadi faktor penentu agar tujuan tersebut tercapai. Oleh karena itu, kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh Guru diharapkan dapat tercapai selama berada di dalam sekolah tersebut. Salah satu kebutuhan Guru yang ingin terpenuhi di lingkungan sekolah yaitu mendapatkan kepuasan kerja sebagai wujud dari adanya iklim organisasi yang baik. Para supervisor atau Kepala Sekolah sebaiknya memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh setiap Gurunya. Terkait dengan kepuasan kerja yang merupakan pengaruh dari iklim organisasi sekolah, maka Kepala Sekolah harus mampu menciptakan semua hal yang berada di lingkungan internal sekolah sebaik dan senyaman mungkin. Misalkan kenyamanan ruang Guru dan hubungan antara Guru dengan Kepala Sekolah yang harmonis. Jika dilihat dari latar

belakangnya, tingkat Guru di SMKN 3 Cimahi memiliki latar belakang yang berbeda-beda yaitu S1, S2 dan D3. Tabel berikut merupakan gambaran nyata tentang kualifikasi pendidikan Guru dan jumlah Guru.

Tabel 1. Kualifikasi Pendidikan Guru dan Jumlah Guru Di SMK Negeri 3 Cimahi

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S1	61 Orang
2	S2	6 Orang
3	D3	1 Orang

Sumber : Tata Usaha SMKN 3 Cimahi

Kepuasan kerja Guru dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan ketaatannya terhadap sekolah. Kepuasan kerja Guru juga merupakan wujud dari adanya iklim organisasi sekolah yang baik. Jika Guru melakukan persepsi yang baik terhadap lingkungan internal sekolah, maka cenderung Guru tersebut akan merasakan kepuasan kerja selama di sekolah.

Berdasarkan dari pemikiran di atas, maka peneliti ingin mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Cimahi.”**

B. BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Batasan Masalah

- a. Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk mengetahui iklim organisasi sekolah dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Cimahi.
- b. Secara kontekstual penelitian ini akan dilakukan di unit organisasi yang akan diteliti seperti SMK Negeri 3 Cimahi. Sedangkan objek penelitian adalah Guru.

2. Rumusan Masalah

Sugiyono (2009: 56) menyatakan bahwa “rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data.”

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis mencoba merumuskan permasalahan utama yaitu “pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Cimahi” menjadi tiga pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana iklim organisasi sekolah yang terjadi di SMK Negeri 3 Cimahi ?
- b. Bagaimana kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Cimahi ?
- c. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Cimahi ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi sekolah di SMK N 3 Cimahi.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai di SMK N 3 Cimahi.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Cimahi.

D. PENJELASAN ISTILAH

Penjelasan istilah menjelaskan mengenai istilah-istilah yang terkandung dalam variabel, sub variabel dan indikator. Istilah-istilah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu :

1. *Iklim Organisasi Sekolah* : persepsi anggota organisasi (sebagai individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi (Wirawan, 2007: 122).

2. *Kepuasan Kerja* : Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Malayu Hasibuan, 2001: 199).
3. *Lingkungan Fisik* : Lingkungan yang berhubungan dengan tempat kerja, peralatan dan proses kerja (Wirawan, 2007: 128).
4. *Lingkungan Sosial* : Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi (Wirawan, 2007: 130).
5. *Sistem Manajemen* : Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi (Wirawan, 2007: 130).
6. *Gaji* : Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko, 1993: 218).
7. *Pimpinan* : Menurut Fred E. Fiedler (Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, 2007: 171) pimpinan adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Judul

Pernyataan Mengenai Maksud Penulisan Karya Ilmiah

Nama Dan Kedudukan Tim Pembimbing

Pernyataan Tentang Keaslian Karya Ilmiah

Kata Pengantar

Abstrak

Daftar Isi

Daftar Tabel

Daftar Gambar

Daftar Lampiran

Bab I. Pendahuluan

Bab II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis

Bab III. Metode Penelitian

Baba IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab V. Kesimpulan Dan Rekomendasi

Bab VI. Daftar Pustaka

