

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama. Menurut Messie dalam Sagala (2010: 85) menyatakan bahwa organisasi dirumuskan sebagai struktur dan proses kelompok orang yang bekerja sama yang membagi tugas-tugasnya diantara anggota, menetapkan hubungan-hubungan dan menyatukan aktivitas ke arah tujuan-tujuan bersama. Organisasi menginginkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi ini tentu mampu mensegerakan organisasi dalam mencapai tujuannya. Produktivitas yang tinggi merupakan harapan dari setiap organisasi, namun hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri sebagai penggerak roda organisasi.

Sekolah merupakan satu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan tentu mempunyai tujuan bersama. Sekolah sebagai suatu organisasi memiliki komponen kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama di dalamnya.

Salah satu komponen sekolah yang ada adalah guru. Sekolah sebagai suatu organisasi tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya tujuan ini tentu tidak terlepas dari andil guru sebagai komponen organisasi. Guru memiliki tanggung jawab dan tugas agar sekolah mencapai tujuan. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme dan sosial. Guru sebagai

komponen organisasi sekolah diharapkan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi agar sekolah mencapai tujuan. Untuk dapat bekerja dengan produktif, guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, satu diantara faktor tersebut adalah kepuasan kerja guru. Jika guru telah memperoleh kepuasan dalam bekerja berarti hal ini mengindikasikan bahwa guru tersebut telah bekerja penuh semangat dan hal ini tentu memberi efek positif terhadap sekolah. Guru yang memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan produktivitas yang tinggi. Indikasi dari guru yang berproduktif akan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal kepada siswa, orang tua dan masyarakat, tentu saja pelayanan yang baik ini diharapkan mampu meningkatkan mutu lulusan.

Kreitner dan Kinicki (2007: 226) mengemukakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (1) motivasi; (2) pelibatan kerja; (3) *organizational citizenship behavior*; (4) *organizational commitment*; (5) ketidakhadiran (*Absenteisme*); (6) perputaran (*Turnover*); (7) perasaan stress; dan (8) prestasi kerja / kinerja. Pendapat yang senada dinyatakan Gomes (1995:179) terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan dari seorang pekerja.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana guru memandang penghargaan, penghasilan, dan umpan balik yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Ketika guru merasa puas atas pekerjaannya maka guru akan sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang telah

mencapai kepuasan kerja maka kinerja guru semakin meningkat sehingga guru mau dan mampu untuk menumbuhkembangkan kreasi, kreatifitas dan kompetensinya. Hal ini tentu berbeda untuk tiap guru.

Kepuasan kerja tidak serta merta diperoleh begitu saja oleh guru, terdapat dua penggolongan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor dari dalam diri guru itu sendiri diantaranya semangat kerja, motivasi berprestasi. Faktor ekstrinsik merupakan faktor dari luar diri guru tersebut diantaranya kondisi tempat bekerja, lingkungan kerja, iklim organisasi.

Guru yang merasa kepuasan kerja rendah dikhawatirkan akan berdampak negatif kepada organisasi sekolah. Gejala ini akan memperburuk kondisi organisasi sekolah. Rendahnya kepuasan kerja guru akan menimbulkan gejala seperti guru malas mengajar, rendahnya kualitas pengajaran, kurangnya prestasi kerja, mangkir dari tugas, tidak melaksanakan TUPOKSI, dan gejala negatif lainnya. Kondisi seperti ini tentu sangat dihindarkan oleh kepala sekolah. Sebaliknya, kepala sekolah menginginkan para guru mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi berarti sekolah telah dikelola dengan manajemen yang baik dan efektif.

Hal ini senada dengan pendapat Robbins (2006: 105)kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif daripada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas.

Guru yang mencapai kepuasan kerja akan memandang dan bertindak positif terhadap sekolah, organisasi dimana dia bekerja dan mengabdikan. Robbins (2006;109) mengemukakan karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara

secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan membuat pekerjaan mereka melampaui perkiraan pekerjaan normal.

Kepuasan kerja yang tinggi juga tidak terlepas kesesuaian antara kerja dengan penghasilan atau imbalan yang diperoleh guru, walaupun imbalan tinggi bukan faktor yang utama dalam mencapai kepuasan. Selain imbalan terdapat faktor lain sehingga guru mendapat kepuasan kerja, yakni pengakuan dari atasan dan teman sejawat atas prestasinya dan atau kinerja yang diperoleh, tanda jasa bahkan pujian. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang mesti diciptakan dan dicapai oleh guru, ketika guru telah mencapai kepuasan kerja maka guru akan bekerja dengan penuh semangat, loyal, produktif, berdedikasi tinggi, dan bangga atas pekerjaannya. Ketika kepuasan kerja dirasakan guru maka guru tersebut akan memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada siswa sebagai pengguna jasa sekolah.

Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru yakni dengan memberikan tunjangan sertifikasi guru dalam jabatan, dengan asumsi terjadi kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang diperoleh guru. Kesesuaian ini diharapkan meningkatkan kepuasan kerja guru, maka meningkatlah produktivitas guru, peningkatan ini diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan. Di lain pihak, negara juga tetap menyediakan tunjangan bagi guru yang tidak memperoleh tunjangan sertifikasi. Gubernur Sumatera Utara juga telah melakukan langkah nyata memberikan tunjangan kepada seluruh guru di Sumatera Utara sebesar Rp 60.000 / bulan, tunjangan ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap beberapa guru pada SMP Negeri di kecamatan Medan Kota masih terdapat ketidakpuasan guru. Hal ini

dapat dilihat dengan guru yang tidak hadir mengajar, guru masih berada di dalam ruang guru meskipun jam pelajaran sedang berlangsung, guru sering sekali mencontoh dalam pembuatan RPP. Juga terdapat guru menolak jabatan-jabatan tertentu di sekolah, bahkan terdapat guru yang tidak peduli akan prestasi dirinya.

Jika ditilik secara menyeluruh guru, menempati posisi strategis dalam sistem pendidikan nasional. Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan sungguh-sungguh dan akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 yang menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya: yaitu, manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kemampuan guru sudah sangat nyata, dimana pemerintah sering kali menyelenggarakan seminar, workshop, studi banding, pendidikan dan pelatihan bahkan beasiswa pendidikan yang kesemua itu diharapkan memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Cohn dalam Sagala mengemukakan (2007:23) Manusia sebagai modal dasar diinvestasikan dalam jenjang dan jenis pendidikan yang sifatnya umum dan spesifik dalam bentuk latihan kerja, manusia yang telah terdidik akan menghasilkan produk kerja yang tinggi dan bermutu. Pemerintah juga mengembangkan strategi untuk meningkatkan profesionalisme yang tentunya mampu meningkatkan kepuasan kerja guru . Senada dengan pendapat, Mulyasa (2009:6) (1) penyelenggaraan pendidikan untuk

meningkatkan kualitas akademik, kompetensi, dan pendidikan profesi untuk memperoleh sertifikasi pendidik; (2) pemenuhan hak dan kewajiban guru sebagai tenaga profesional sesuai dengan prinsip profesionalitas; (3) penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian guru sesuai dengan kebutuhan, baik jumlah, kualifikasi akademik, kompetensi, maupun sertifikasi yang dilakukan secara merata, objektif, transparan, dan akuntabel untuk menjamin keberlangsungan pendidikan; (4) penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian profesional; (5) peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap guru dalam melaksanakan tugas profesional; (6) pengakuan yang sama antara guru yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dengan guru yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah; (7) penguatan tanggungjawab dan kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah dalam merealisasikan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban guru sebagai pendidik profesional; dan (8) peningkatan peran serta masyarakat dalam memenuhi hak dan kewajiban guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Amiruddin (2012) terhadap 61 orang guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan. Hasil Penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru, dengan $t_{hitung} = 9,357 > t_{tabel} = 1,671$ dengan sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar 5,79%

Motivasi berprestasi merupakan pendorong bagi guru untuk tetap bekerja dengan optimal agar mencapai hasil terbaik. Guru yang bekerja tanpa ada motivasi

berprestasi cenderung mudah mencapai titik jenuh dalam bekerja, kejenuhan ini akan mengakibatkan merosotnya produktivitas, hal ini tentu berdampak negatif bagi organisasi sekolah. Motivasi berprestasi merupakan elemen penting yang mesti dimiliki oleh setiap guru, adanya motivasi berprestasi membuat guru bekerja dengan semangat dan tidak mudah goyah. Motivasi berprestasi dapat berupa dorongan dari dalam maupun luar diri guru. Adanya motivasi membuat guru bekerja dengan fokus, konsisten untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi berprestasi dapat tumbuh dalam diri guru jika guru mendapat penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang diraihinya. Prestasi yang diraih guru membangkitkan rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan, karena sesungguhnya guru merupakan pekerjaan yang mulia dan membanggakan. Kebanggaan yang telah tumbuh menjadi motivasi bagi guru untuk berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan modal bagi guru untuk meraih kesuksesan. Kesuksesan yang diraih memicu guru untuk selalu produktif dan tetap menjaga mutu atas pekerjaannya. Dalam bekerja tak dipungkiri guru juga akan menjumpai hambatan, namun dengan adanya motivasi berprestasi maka hambatan yang muncul dapat ditepis. Semakin besar hambatan yang dihadapi maka diperlukan motivasi berprestasi yang besar juga.

Selain motivasi berprestasi juga terdapat faktor lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja guru yakni faktor iklim organisasi. Iklim organisasi dapat digambarkan kondisi lingkungan tempat guru bekerja. Rubent (2006:317) “*climate is another aspect of organization in which communication plays a direct role and one which is closely related to culture. An organization’s climate is the atmosphere or tone members of the organization experience as they go about their daily routine climate*”. Iklim organisasi dalam hal ini sekolah merupakan

kondisi lingkungan dimana guru bekerja. Iklim sekolah berkaitan langsung dengan guru sebagai komponen didalamnya. iklim yang sehat menjadi pendorong bagi guru untuk bekerja dengan baik dan memberi hasil optimal baik kepada dirinya juga kepada organisasi hal ini senada dengan pendapat Rohiat (2010:67) Menyatakan Iklim sekolah (fisik dan non fisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Guru yang berada pada iklim sekolah yang sehat dan memberi hasil yang optimal dan terbaik bagi dirinya akan mencapai kepuasan kerja. Sejalan dengan hal itu Steer dalam Hadiyanto (1995:184) mengemukakan terdapat keterkaitan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Hari Wahjono (2011) terhadap 319 guru sebagai populasi yang tersebar di 6 SMA Negeri Kabupaten Pasuruan, dengan jumlah sampel 167 guru. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara: (1) Iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru, koefisien korelasinya sebesar $r= 0.2121$, (2) Pengalaman kerja dengan kepuasan kerja guru, (3) Motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru, koefisien korelasinya sebesar $r=0.1604$. Dari pengujian regresi berganda diketahui terdapat korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi sekolah, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar $r=0.5482$

Berdasarkan paparan di atas ternyata kepuasan guru dalam bekerja mempunyai hubungan dengan variabel – variabel lain. Diantaranya adalah variabel motivasi berprestasi dan variabel iklim organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru pada guru-guru yang mengajar di kecamatan Medan kota, maka penelitian ini mengambil judul Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yakni : Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru ?, Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru ?, Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru ?, Apakah terdapat hubungan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru?, Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru?, Apakah terdapat hubungan beban kerja guru dengan kepuasan kerja guru ? , Apakah terdapat hubungan antara struktur organisasi dengan kepuasan kerja guru ?, Apakah terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja guru ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, maka penelitian dibatasi untuk meneliti masalah utama yakni kepuasan kerja sebagai variabel terikat, dan hubungannya dengan motivasi berprestasi dan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Pembatasan masalah ini dilakukan bukan berarti

mengabaikan hubungan dengan variabel lain, akan tetapi lebih karena pertimbangan waktu dan kemampuan yang tidak memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel penelitian tersebut.

D. Rumusan Masalah

Sejalan dengan paparan permasalahan di atas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru ?
2. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru ?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota ?
2. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota ?
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota ?

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Secara Teoritis

Memperkaya khazanah pengetahuan mengenai motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi dinas pendidikan kota Medan, hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan keilmuan bagi para pejabat pengambil kebijakan dalam menyusun program pendidikan pada masa mendatang
- b. Bagi kepala sekolah menengah pertama negeri se kecamatan Medan Kota secara praktis dapat digunakan sebagai evaluasi program yang ada serta dapat merancang dan mengambil kebijakan.
- c. Bagi guru, sebagai bahan masukan dan evaluasi diri dalam melaksanakan tugasnya, agar terdorong untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam rangka mencerdaskan bangsa.
- d. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari.